

CYNGOR SIR YNYS MÔN	
CYFARFOD:	CYNGOR
DYDDIAD:	23 MAI 2013 AM 11:00 YB
TEITL AR ADRODDIAD:	MABWYSIADU PROTOCOL DATRYS LLEOL NEWYDD I DDISODLI'R PROTOCOL CYFREDOL AR GYFER HUNANREOLEIDDIO
ADRODDIAD GAN:	CADEIRYDD Y PWYLLGOR SAFONAU
PWRPAS YR ADRODDIAD:	GWELLA'R TREFNIADAU CYFREDOL AR GYFER DELIO GYDA RHAI CWYNION CÔD YMDDYGIAD

CEFNDIR

1. Ym mis Gorffennaf 2009, daeth Swyddfa Archwilio Cymru i'r casgliad bod y Cyngor yn wael am reoleiddio ei ymddygiad eu hun a bod angen gwneud gwelliannau.
2. I ymateb i'r pryder hwnnw, ar 4 Mawrth 2010, mabwysiadodd y Cyngor brotocol ar gyfer hunanreoleiddio a ddyfeisiwyd gan Arweinyddion Grwpiau'r Cyngor. Mae copi o'r Protocol ynghlwm yn **Atodiad 1**.
3. Mabwysiadwyd y Protocol yn unfrydol gan y Cyngor ac adolygwyd ei weithrediad, gan y Pwyllgor Safonau, fel rhan o Raglen Waith y Pwyllgor hwnnw.
4. Yn ystod ei adolygiad cyntaf o'r Protocol, penderfynodd y Pwyllgor Safonau beidio ag argymhell unrhyw newidiadau oherwydd ei bod yn ymddangos (ar y pryd), y byddai Protocol enghreifftiol Cenedlaethol yn debygol o gael ei lunio o ganlyniad i'w waith gan Gymdeithas Llywodraeth Lleol Cymru, Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru (OGCC) ac ACSeS (Grŵp Swyddogion Monitro Cymru).
5. Yn ei ymateb i'r ymgynghoriad ar Bapur Gwyn y Llywodraeth ar hyrwyddo democratiaeth leol, eglurodd y Pwyllgor Safonau hefyd i Lywodraeth Cymru a byddai'n dymuno gweld model cenedlaethol. Mae copi o'r ymateb hwnnw ynghlwm yn **Atodiad 2**.
6. Beth bynnag, pan ddaeth yn amser i'r Pwyllgor Safonau adolygu'r Protocol eto, roedd yn glir nad oedd unrhyw gynnydd sylweddol wedi ei wneud ar sail genedlaethol, ac eithriol dogfen grynhoi a oedd yn amlinellu arferion yr wyth Cyngor Sir yng Nghymru a oedd wedi mabwysiadu rhyw fath o ddatrysiad lleol. Mae copi o'r crynodeb hwnnw ynghlwm yn **Atodiad 3**.
7. O gofio'r diffyg cynnydd ar sail genedlaethol, er gwaethaf y disgwyliadau a fynegwyd gan OGGC ym mis Medi 2012 (**Atodiad 4**), sefydlodd y Pwyllgor Safonau Banel i edrych ar Brotocol cyfredol y Cyngor ac i gyflwyno argymhellion ar gyfer gwelliannau.

CYD-DESTUN CYFREDOL

8. Yn gyffredinol, daeth y Panel i'r casgliad bod y Protocol a fabwysiadwyd yn 2010 yn rhy araf, yn rhy fiwrocraidd, ac yn rhy anhylaw, oherwydd bod rhaid bwrw 'mlaen â chwynion trwy'r Arweinyddion Grwpiau (neu Gadeirydd y Cyngor ar gyfer Aelodau digyswllt). Roedd y Pwyllgor Safonau hefyd yn dymuno dadwleidyddoli rôl y Cadeirydd y Cyngor.
9. Yn erbyn y casgliadau hynny, cynlluniodd y Panel gyfres o un ar bymtheg o egwyddorion cyffredinol ar gyfer Protocol Datrysiad Lleol newydd. Cyflwynwyd yr egwyddorion hyn i'r Arweinyddion Grwpiau gan y Cadeirydd ac Is-Gadeirydd y Pwyllgor Safonau mewn cyfarfod a gynhaliwyd ar 14 Chwefror 2013.
10. Cymeradwywyd yr egwyddorion cyffredinol gan yr Arweinyddion Grwpiau ac, ar 26 Chwefror 2013, fe'u cylchredwyd i bob Aelod a phob Uwch Swyddog, i bwrpas ymgynghori arnynt. Mae copi o'r ymgynghoriad ynghlwm yn **Atodiad 5**.
11. Yn ystod y cyfnod pan oedd y Protocol yn cael ei ddiwygio, dylai Aelodau fod yn ymwybodol fod y Gweinidog ar gyfer Llywodraeth Leol a Chymunedau wedi cylchredeg llythyr i Arweinyddion pob Cyngor Sir yn gofyn i'r Cyngorau hynny nad oedd ganddynt brotocolau o'r fath eu mabwysiadu cyn gynted ag y bo modd. Mae copi o lythyr y Gweinidog ynghlwm yn **Atodiad 6** ac mae'r rhannau perthnasol wedi eu hamlygu.
12. O ganlyniad i lythyr y Gweinidog, mae'r drafodaeth o gwmpas gweithredu protocol model cenedlaethol sengl wedi ei adfywio, ond, hyd yma, ni welwyd unrhyw gynnydd pendant nac amserlen. Wrth gwrs, os bydd y sefyllfa yn newid, rhoddwn yr Adroddiad pellach i'r Cyngor ei ystyried.

ARGYMHELLIAD

13. Yn y cyfamser, o gofio'r ansicrwydd ynghylch datblygu protocol cenedlaethol, a phryderon y Pwyllgor Safonau am y trefniadau lleol cyfredol, Argymhellir bod y Cyngor yn diddymu'r Protocol a fabwysiadwyd ar y 4 Mawrth 2010, a mabwysiadu'r Protocol newydd sydd ynghlwm yn **Atodiad 7** yn ei le.

DATRYSIAD

14. "Mae'r Cyngor yn penderfynu diddymu'r Protocol Hunanreoleiddio a fabwysiadwyd ar 4ydd Mawrth 2010 ac yn mabwysiadu i ddod i rym ar unwaith, Protocol Datrysiad Lleol newydd yn unol â'r ddogfen sydd ynghlwm yn **Atodiad 7** i'r Adroddiad hwn".

PAPUR / ENCLOSURE

1

CYNGOR SIR YNYS MON

PROTOCOL HUNANREOLI

Egwyddorion Cyffredinol

- Hyrwyddo ymddygiad o safon uchel er mwyn hybu parch ac ymddiriedaeth ymhlith aelodau a rhwng aelodau a swyddogion
- Onid yw'r haerid o gamymddwyn ymhlith aelodau yn un difrifol* cymerir pob cam rhesymol i ddatrys unrhyw anghydfod trwy broses fewnol y cytunir arni
- Y cam diwethaf fydd troi at reoleiddwyr allanol
- Bydd yr Aelodau yn osgoi pob gwrthdrawiad personol mewn fforwm gyhoeddus, ac yn arbennig yn y Cyngor llawn a thrwy'r cyfryngau
- Ni fydd yr ymrwymadau hyn yn rhwystro unrhyw drafodaeth na sgritwini wleidyddol ddilys
- Disgyblaeth ymhlith y grŵp fydd conglaen yr hunanreoli a bydd yr Arweinyddion Grwpiau yn cymryd y cyfrifoldeb am aelodau'r Grwpiau
- Bydd Arweinyddion y Grwpiau yn gweithio, fel unigolion a chyda'i gilydd, i sicrhau cydymffurfiaid gyda'r protocol hwn
- Bydd yr Aelodau yn ymrwmo i hyfforddiant a datblygiad er mwyn cefnogi'r protocol

*tystiolaeth o ddifrod troseddol neu wirioneddol i drydydd parti nad oes modd ei ddatrys, neu ymddygiad lle mae dystiolaeth sylweddol o dorri'r Cod Ymddygiad mewn modd difrifol a phetai hynny'n cael ei brofi yn gallu arwain at gosb gan y Pwyllgor Safonau neu gan Bwyllgor Dyfarnu.

Osgoi problemau

Er mwyn cyfyngu cymaint ag y bo'n bosib ar nifer yr achosion o haeriadau o dorri'r rheolau mae Arweinyddion yr holl Grwpiau wedi ymrwmo i:-

- **Cynllun Datblygu Aelodau** – byddant yn sicrhau ymrwymiad aelodau eu grwpiau i'r cynllun hwn. Gwneir popeth o fewn rheswm i sicrhau bod y Cynllun Datblygu yn addas i anghenion yr aelodau a hefyd i sicrhau y bydd yr hyfforddiant yn fyr, yn bwrpasol ac yn fywiog – nid hyfforddiant maith, technegol a diflas a hwnnw'n atgoffa rhai aelodau o hyfforddiant y buont arno yn y gorffennol. Sefydlir gweithgor ar y cyd o aelodau, a chan gynnwys y Pencampwr Datblygu Aelodau, aelod o'r Pwyllgor Safonau, Swyddogion a chynrychiolwyr Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru i yrru'r Cynllun yn ei flaen, i fesur ei lwyddiant a hefyd i gyflwyno unrhyw newidiadau neu ddiwygiadau i'r cyfryw Gynllun wrth i hwnnw dyfu ac esblygu.

- **Disgrifiadau Swydd ac Adroddiadau Blynyddol** - Mae Arweinyddion y Grwpiau wedi ymrwymo i sicrhau bod holl aelodau'r grŵp unigol, gan gynnwys y rheini ar y fainc gefn, yn cytuno ac yn llofnodi "Disgrifiadau Swydd" a manyleb unigolyn fel ffordd o atgyfnerthu'r egwyddorion uchod a thaflu mwy o oleuni ar swyddogaeth a chyfrifoldeb yr aelodau.
- **Siartr Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru** - Bydd y Cyngor yn llofnodi'r Siartr, yn rhoddi pob cefnogaeth i'w amcanion, ac mae hynny'n cynnwys mynd ati i benodi Pencampwr Datblygu Aelodau. Arweinyddion y Grwpiau fydd yn gyfrifol am sicrhau bod yr aelodau unigol yn gwbl ymrwymedig i hyfforddiant ac i gadw'r hyfforddiant hwnnw dan arolwg.

Swyddogaeth Arweinydd y Grwp mewn Achosion Difrifol

Hwn yw'r diffiniad o achos difrifol:

***tystiolaeth o ddifrod troseddol neu wirioneddol i drydydd parti nad oes modd ei ddatrys, neu ymddygiad lle mae dystiolaeth sylweddol o dorri'r Cod Ymddygiad mewn modd difrifol a phetai hynny'n cael ei brofi yn gallu arwain at gosb gan y Pwyllgor Safonau neu gan Bwyllgor Dyfarnu.**

Bydd cwyn gan aelod yn erbyn aelod o'r un grŵp yn cael ei throsglwyddo i Arweinydd y Grŵp. Bydd cwyn gan aelod ynghylch gweithgaredd aelod o grŵp gwleidyddol gwahanol yn cael ei thrafod gydag Arweinydd Grŵp yr achwynydd, ac wedyn bydd hwnnw yn trosglwyddo'r mater i'r Arweinydd Grŵp sydd â chyfrifoldeb am yr aelod hwnnw y ceir cwyn yn ei erbyn.

Bydd Arweinydd y Grŵp hwnnw sydd gyda'r cyfrifoldeb am yr aelod y cyflwynir y gŵyn yn ei erbyn yn trosglwyddo'r mater i'r awdurdod priodol. Ond cyn trosglwyddo efallai y bydd Arweinydd y Grŵp eisiau sylwadau Arweinyddion y Grwpiau eraill. Mae modd cael cyngor technegol am ffeilio cwynion trwy gysylltu gyda'r Rheolwr-gyfarwyddwr neu'r Swyddog Monitro.

Swyddogaeth Arweinyddion y Grwpiau a Chwynion Llai Difrifol

Bydd cwyn gan aelod yn erbyn aelod o'r un grŵp yn cael ei throsglwyddo i Arweinydd y Grŵp. Bydd cwyn gan aelod ynghylch gweithgaredd aelod o grŵp gwleidyddol gwahanol yn cael ei thrafod gydag Arweinydd Grŵp yr achwynydd, ac wedyn bydd hwnnw yn trosglwyddo'r mater i'r Arweinydd Grŵp sydd â chyfrifoldeb am yr aelod hwnnw y ceir cwyn yn ei erbyn.

Ar ôl derbyn cwyn, swyddogaeth Arweinyddion y Grwpiau yw cymryd cyfrifoldeb am ddisgyblaeth y tu mewn i'r grwpiau. Bydd y drefn o sicrhau disgyblaeth yn y grwpiau yn anelu at fod yn anffurfiol, a sicrhau atebion mewn cyfarfodydd wyneb yn wyneb. Bydd raid i Arweinyddion y Grwpiau gadw rhai cofnodion ond ni fydd y broses yn cael ei gorlwytho gan ddogfennau. Rhaid i'r pwyslais fod ar hyfforddi, ar addysgu, cymodi a chyflafareddu.

Mewn achosion eithriadol, neu pan fo torri cyson ar reolau, yna bydd modd defnyddio, pan fo'n briodol, gosb megis tynnu'r unigolyn oddi ar bwyllgor neu oddi ar gorff allanol.

Cyn ystyried yr un gosb neu hyfforddiant gall Arweinydd y Grwp priodol ymgynghori gyda phanel anffurfiol (cyfarfod yn breifat) ac arno unrhyw ddau aelod o'r Pwyllgor Safonau. Bydd y Pwyllgor Safonau yn ceisio bod yn deg a bod yn gyson gyda'r ddisgyblaeth honno a orfodir ym mhob grwp.

Yng nghyfarfod arferol nesaf yr Arweinyddion Grwpiau trafodir unrhyw fater disgyblaethol a gyfeiriwyd i Arweinydd Grwp gyda'r Grwp, a chyda'r nod o sicrhau bod cosb deg a chyson yn cael eu defnyddio.

Aelodau Rhydd

Yn achos aelodau rhydd bydd Cadeirydd y Cyngor yn cyflawni swyddogaeth Arweinydd Grwp. Bydd pryderon ynghylch ymddygiad unrhyw aelod rhydd yn cael eu trosglwyddo i'r Cadeirydd a bydd ef wedyn yn defnyddio'r un egwyddorion a'r un safonau â'r rheini y bydd yr Arweinyddion Grwpiau yn eu defnyddio o ran hyfforddi, cymodi, cyflafareddu.

Onid yw aelod rhydd yn cytuno i gydweithio yn rhesymol gyda Chadeirydd y Cyngor, neu os ydyw'r torri yn un sylweddol, neu os ydi'r rheolau'n cael eu torri'n gyson, yna gall y Cyngor dynnu'r aelod rhydd oddi ar unrhyw bwyllgor a neilltuwyd iddo gan y Cyngor llawn. Bydd cynnig o'r fath yn cael ei gyflwyno gan Arweinyddion y Grwpiau ar y Cyd i'r Cyngor.

Unwaith eto, gall y Cadeirydd neu'r Arweinyddion Grwpiau ofyn i Banel anffurfiol o'r Pwyllgor Safonau gynnig cyngor ar y gosb briodol i'w defnyddio.

Torri Rheolaidd

Pan fo'r rheolau'n cael eu torri'n rheolaidd neu pan fo Arweinyddion y Grwpiau yn pryderu bod ymddygiad aelod neu aelodau yn gwneud drwg i'r berthynas rhwng y grwpiau gwleidyddol neu i enw da'r Cyngor, yna bydd Arweinyddion y Grwpiau'n cyfarfod gyda'r Rheolwr-gyfarwyddwr a'r Swyddog Monitro i gytuno ar ffordd ymlaen. Rhoddir sylw i drosglwyddo materion ar y cyd gan yr Arweinyddion Grwpiau i'r Ombwdsmon, yng nghyswllt torri rheolau lefel isel yn gyson. Yn ogystal, bydd yr Arweinyddion Grwpiau, gyda'i gilydd, yn cymryd y cyfrifoldeb hwn yng nghyswllt aelodau rhydd.

Gweithredu y tu allan i'r Protocol

Pan fo aelod yn cymryd camau y tu allan i'r Protocol hwn (fel enghraifft cyfeirio mater yn uniongyrchol i'r Ombwdsmon, i'r Archwilwyr neu'r cyfryngau etc) yna bydd yr Arweinyddion Grwpiau yn trin peth o'r fath fel torri'r ddisgyblaeth mewn modd difrifol. Y dull hwn y bydd y Cadeirydd yn ei ddilyn hefyd yng nghyswllt ymddygiad aelodau rhydd.

Ymchwiliadau

Os bydd angen gwneud rhywfaint o ymchwiliadau mewnol ynghylch cwyn yna bydd Arweinydd y Grwp y mae'r aelod y cyflwynwyd y gŵyn yn ei gylch yn rhan ohono, yn rhydd i ofyn i'r Rheolwr-gyfarwyddwr drefnu i'r ymchwiliadau ddigwydd. Gan fod raid gwneud defnydd priodol bob amser o adnoddau'r Cyngor bydd y penderfyniad hwn yn cael ei wneud yn ôl disgrisiwn llwyr y Rheolwr-gyfarwyddwr – yn gyntaf bydd raid iddo ef fod yn berffaith fodlon bod yr ymchwiliadau yn angenrheidiol ac yn briodol a hynny ar ôl ystyried yr egwyddor o ymateb yn gymesur.

Pwyllgor Safonau

- Oherwydd materion o wrthdaro a allai godi bydd yr ymwneud â'r Pwyllgor Safonau bob amser wedi'i gyfyngu i ddim rhagor na dau aelod. Bydd y ddau aelod yn cyfrannu yn ôl rota ac yn ôl pwy fydd ar gael.
- Bydd Aelodau'r Pwyllgor Safonau yn chwarae rhan gefnogol / cynnig cyngor i Arweinyddion y Grwpiau a chychwynnir y broses hon yn ôl dymuniad Arweinydd y Grwp mewn unrhyw achos penodol.
- Bydd cyfarfodydd o'r fath yn rhai preifat ac anffurfiol.
- Bydd yr holl ddogfennau, nodiadau mynychu, nodiadau ffeil neu nodiadau cyngori sy'n cael eu cyfnewid rhwng Arweinydd y Grwp (neu Gadeirydd y Cyngor yn ôl yr angen) ac aelodau'r Pwyllgor Safonau bob amser yn breifat ac yn gyfrinachol.
- Pryd bynnag y bydd y Pwyllgor Safonau yn gweithredu fel corff sy'n cynnig cyngor i Arweinyddion y Grwpiau/Cadeirydd y Cyngor, ni fydd ganddo hawl i gosbi. Ond mater i Arweinydd y Grwp fydd gofyn i'r Pwyllgor Safonau, fel y cam diwethaf un, ryddhau cosb gyhoeddus yn erbyn aelod o grwp. Pan fo sylw yn cael ei roddi i gamau o'r fath, bydd yr aelod a all fod yn destun cerydd neu gosb, yn cael cyfle rhesymol i gyflwyno sylwadau i aelodau'r Pwyllgor Safonau, un ai yn bersonol neu'n ysgrifenedig.
- Un o'r argymhellion y gall y Pwyllgor Safonau ei wneud yw argymhelliad bod Arweinydd Grwp yn cymryd camau yn erbyn un o aelodau'r Grwp a all olygu ei dynnu oddi ar Bwyllgor neu gorff allanol neu hyd yn oed roi gwybod am yr aelod i'r Ombwdsmon neu i reolydd priodol arall.

Cwynion gan Swyddogion

- Bydd yr egwyddorion a'r trefniadau sydd yn y Protocol hwn, hefyd yn berthnasol i gwynion gan swyddogion ac eithrio:-
 - y bydd unrhyw gŵyn ganddynt hwy yn cael ei chyfeirio yn y lle cyntaf, trwy'r Pennaeth Gwasanaeth perthnasol, i'r Rheolwr-gyfarwyddwr. Wedyn bydd y Rheolwr-gyfarwyddwr, os ydyw'n briodol, yn trosglwyddo'r mater i Arweinydd y Grwp priodol neu i Gadeirydd y Cyngor.
 - Ni fydd y Protocol hwn yn amharu dim ar hawliau contract unrhyw swyddog i gyflwyno cwynion dan drefniadau neu'r weithdrefnau Adnoddau Dynol.

PAPUR / ENCLOSURE

2

**RESPONSE OF THE STANDARDS COMMITTEE IN RESPECT OF THE WELSH GOVERNMENT'S
WHITE PAPER ON PROMOTING LOCAL DEMOCRACY**

Question 29: Should the Panel be empowered to require local authorities to publish information relating to all remuneration received by individual councillors in connection with the performance of public duties?

Yes

√

No

But it should include expenses and there should be clarity around the definitions of key elements like “publish”, “remuneration”, “public duties”; to ensure consistency and comparability.

Question 38: What are the practical barriers to extending the local resolution process to community and town councils and how might they be overcome?

Any process / mechanism for local resolution needs to remain within the relevant Town / Community Council as there are significant resource implications if Standards Committees and Monitoring Officers are required to support the process.

Question 39: To what extent is it desirable or necessary to modify the current statutory framework or model code of conduct to facilitate local resolution of complaints?

- To achieve consistency, the first sift, currently required by statute, should remain. However, matters referred to the PSOW, which fail to meet his threshold test, should be referred back for a decision to be taken at local level as to whether or not the matter is suitable for local resolution. As things stand, that decision will be discretionary falling outside the statutory framework.
- However there is no statutory requirement for authorities to adopt a local resolution procedure, much less a requirement for consistency in local protocols. We consider that a model local resolution protocol would be desirable to ensure consistency, transparency and to avoid duplication. At the very least, guidance should be issued setting out the general principles, which would need to address key issues, such as :-
 - Local resolution protocols should relate only to Member / Member complaints;
 - Having completed the first sift, and failing to reach the PSOW's threshold, a matter referred back for local resolution must be capable of early rejection if spurious, trivial or time wasting. There needs to be clarity about who exercises that discretion, as well as how it is exercised, as the process may attract controversy. Our view is that the decision should be taken by an independent member of the Standards Committee, in consultation with the Monitoring Officer. We appreciate that there are other options.
 - There needs to be clarity around the role of the Standards Committee in any local resolution process.
 - There needs to be clarity around potential outcomes from such a process.

Question 40: Should the ethical framework in Wales be more radically modified (e.g. to introduce local assessment and investigation of all alleged breaches of the code of conduct) and, if so, how?

Yes

No

√

A first sift at national level is still desirable for fairness and consistency, and to avoid “tit for tat” complaints.

Question 41: Are the “call-in” arrangements sufficient, or should cases which fall just short of the Ombudsman’s current criteria be routinely referred for local investigation and determination?

Yes

No

√

All cases of Member / Member complaints, which fall short of PSOW’s current threshold, should be referred for local resolution but there must be a discretion at a local level about whether or not to pursue local resolution, or reject the complaint; a kind of informal second sift. Please see the response to question 39.

Question 42: Is the voluntary cap on indemnities provided for this purpose appropriate and sufficient?

Yes

No

√

Question 43: Should the Welsh Government introduce a statutory limit on indemnities through subordinate legislation?

Yes

√

No

We suggest there should be different caps for hearings before Standards Committees, Adjudication Panel for Wales or High Court, with an overall cap of 20k.

Question 44: What are the perceived barriers, if any, to the establishment of regional standards committees?

We favour maintaining local Standards Committees but providing power to “share” independent members, if and when required, on a sub-regional basis

PAPUR / ENCLOSURE

3

Informal Local Resolution – ACSeS Update November 2011

Background

1. A number of authorities have developed or are considering local protocols and processes around managing 'low level' member-on-member complaints. A number of authorities also have similar protocols to manage officer-on-member complaints.
2. The Ombudsman is keen to see a common, national approach implemented and the issue been discussed at the recent Standards Conference, ACSeS meeting and a WLGA-convened working group including ACSeS members, Ombudsman, Chair of the Adjudication Panel and WLGA and WG officials.
3. The working group agreed to refer key issues back to ACSeS for consideration.

Why have an informal local approach to resolution?

4. A significant number of member-on-member complaints referred to the Ombudsman relate to low-level, behavioural issues, typically during the 'cut and thrust' of council debates. Most, if investigated, would not result in sanction.
5. Such complaints could therefore be more appropriately resolved informally and locally in order to:
 - Speed up the 'complaints' process
 - Avoid unnecessary escalation
 - of the situation which might impact on personal relationships and potential wider damage to corporate governance or wider reputational damage
 - of the formal complaints process and involvement of Ombudsman
6. Such an approach would also complement a new approach that the Ombudsman is planning to introduce in the near future, where low-level complaints, where there is evidence of a breach of the Code but which the Ombudsman considers to be unlikely to attract a sanction, will be referred back for local consideration/investigation.

Protocol: What might be the key features of any local Members' Protocol?

7. For any local approach to be successful, it would need to be based on consistent principles and features and therefore agreed nationally (via WLGA, ACSeS and Ombudsman). National agreement would ensure consistency around principles and features of both a local protocol and features of a local resolution process.
8. There has been some discussion about the definition or interpretation of a 'low level complaint'. Consensus suggests that it fundamentally relates to behaviour

and conduct, rather than more significant breaches of the code and broadly relates to Paragraph 4 of the Code:

4. You must —

(a) carry out your duties and responsibilities with due regard to the principle that there should be equality of opportunity for all people, regardless of their gender, race, disability, sexual orientation, age or religion;

(b) show respect and consideration for others;

(c) not use bullying behaviour or harass any person; and

(d) not do anything which compromises, or which is likely to compromise, the impartiality of those who work for, or on behalf of, your authority.

9. It could possibly also cover Paragraph 6 (1) d:

6.—(1) You must —

....

(d) not make vexatious, malicious or frivolous complaints against other members or anyone who works for, or on behalf of, your authority.

10. The local protocol could therefore reasonably cover a complaint from a member about a member or an officer about a member

11. Should there be agreement (nationally and locally) to introduce informal local protocols, the Ombudsman should revise his guidance to clarify that:

- Although the Code of Conduct states that members have a duty to refer any breach of the Code to the Ombudsman, the Ombudsman would regard any such referral of an alleged breach of the Code to an agreed local resolution process as satisfying this requirement of the Code
- Whilst, members could not and would not be precluded from referring any complaint to the Ombudsman if they so wished, the Ombudsman expects that members would commit to instigate the local resolution process in the first instance.
- Any repeated breach of a local protocol would be referred to Ombudsman.

12. A local Member Protocol would need to complement the Code of Conduct, and might specifically state that it covered Paragraph 4 and 6 (1) d of the code and any local officer-member protocols.

13. The protocol would need to outline the local resolution process (see below).

14. Although the Protocol and resolution process is designed to promote speedy redress and resolution rather than sanction per se, the protocol would need to specify potential 'outcomes'. These could include:

- Awareness raising about appropriate and acceptable future behaviour or conduct, which might be supported by relevant training (where appropriate)
- Apology (public nature of apology would be dependent on public nature and/or severity of the complaint)

- Group discipline were relevant and appropriate, including temporary removal from committee or outside body
- Referral to Ombudsman for persistent breaches

Process: What might be the key features of any local resolution process?

15. Although a local approach aims to speed up the complaints process and reduce bureaucracy (in particular in terms of escalation to the Ombudsman), there would need to be a clear and consistent set of stages within which matters could be resolved locally:

Stage 1

- Complaint raised with Monitoring Officer (or other designated person) and he/she determines whether complaint relates to Paragraph 4 and 6 (1) d breaches of the Code of Conduct.
- Complainant is advised of the options available to him/her in resolving the complaint:
 - Mutual Resolution – where the Monitoring Officer/designated person meets with individual members to resolve informally
 - Group Leaders’ Resolution (i.e. complainant’s Group Leader and subject member’s Group Leader) – used where breach/complaint is clear i.e. behaviour witnessed in council or public meeting (This option will not be appropriate in some councils)
 - Local Resolution Panel
 - Ombudsman

Stage 2a – Mutual Resolution

- Monitoring Officer/designated person manages a meeting of key parties and seeks informal resolution
- If this is not successful members will then have a choice as to which one of the following resolution processes to follow – either 2(b) or (c)

Stage 2b – Group Leaders’ Resolution

- Monitoring Officer refers complaint to relevant Group Leaders (Council Chair and/or Chair of Democratic Services could be involved for unaffiliated members)
- Group Leaders liaise with complainant/member subject to complaint and Deputy Monitoring Officer/Head of Legal Services (in order to avoid potential future conflict of interest for Monitoring Officer should complaint progress).
- Group Leaders agree and record appropriate sanction which would be actioned immediately and reported to next relevant committee meeting (should committee membership be temporarily suspended) and to next full Council meeting. A public apology (if appropriate) would take place at the next relevant meeting of the council i.e. full council or the committee meeting in which the original breach occurred.

Stage 2c – Local Resolution Panel

- Monitoring Officer convenes Local Resolution Panel within **x** days and asks complainant to submit nature of complaint in writing, with the member (subject of complaint) providing a written response.
- Member Resolution Panel should include Group Leaders and Council Chair/Chair of Democratic Services Committee
- Local Resolution Panel meets with complainant and member subject to complaint. The Panel is supported by Deputy Monitoring Officer/Head of Legal Services to avoid future potential conflict of interest should a complaint escalate.
- Contempt and/or unreasonable non-participation at process from member (subject of complaint) would be regarded as escalation and complaint would then be referred to Ombudsman.
- Local Resolution Panel determines whether there is basis to allegation. Unanimity is necessary.
- Local Resolution Panel agree appropriate sanction which would be actioned immediately and reported to next relevant committee meeting (should committee membership be temporarily suspended) and to next full Council meeting. A public apology (if appropriate) would take place at the next relevant meeting of the council i.e. full council or the committee meeting in which the original breach occurred.

Stage 2d - Ombudsman

- The complainant can refer matter directly to Ombudsman, and can do throughout process if not content with the process or outcome.

Issues to consider

16. One person's 'low-level' is another's 'serious breach' - some aspects of Paragraph 4 are serious e.g. bullying, sexism, racism etc. The authority needs to be seen to be dealing with such breaches consistently, proportionately and publicly. It is likely that any conduct in breach of the equality duties will be serious enough to refer to the Ombudsman.

17. Are all stages appropriate? In particular

- During discussions at the working group, some monitoring officers were keen to maintain an informal role to seek mutual resolution. Is this necessary if a consistent informal process is introduced, and also does this risk compromising the Monitoring Officer's role should a complaint escalate? Does this need to be included in a written protocol at all, could it not still be an option to deal with low-level misunderstandings etc.
- Stage 2c – Local resolution Panel is more bureaucratic and requires some organising e.g. getting together a range of Group Leaders within an appropriately short space of time. Although low-level complaints are a rarity currently, if a formal process is introduced, might more members seek to use this process (and therefore consequent implications on Monitoring Officers and Group Leaders time) where they may not have taken an issue further previously as they realised it was perhaps not severe enough to warrant raised a formal complaint to the Ombudsman?

18. What happens where Group Leader/s are the subject of a complaint? Should this automatically be a Stage 2c Local Resolution Panel issue, whereby colleague Group Leaders together with the Council Chair/Chair of Democratic Services considers the issue?
19. What is the appropriate role for the Chair and members of the Standards Committee in this process?

Daniel Hurford, Welsh Local Government Association
17th November 2011

PAPUR / ENCLOSURE

4

Y Cod Ymddygiad

ar gyfer aelodau awdurdodau lleol yng Nghymru

Canllawiau gan Ombwdsmon
Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
ar gyfer aelodau cynghorau sir a chynghorau
bwrdeistref sirol, awdurdodau tân ac achub, ac
awdurdodau parciau cenedlaethol

Fodd bynnag, os wyf yn gwybod am gwynion blaenorol ynghylch yr un aelod ac yn credu y gallai hyn fod yn dangos patrwm o dorri'r Cod, byddaf wedyn yn aml yn dewis ymchwilio. Os oes tystiolaeth prima facie o dorri'r Cod, ac nid wyf yn penderfynu ymchwilio, byddaf bob amser bron yn ysgrifennu at yr aelod dan sylw yn egluro na ddylid ystyried fy mhenderfyniad mewn unrhyw ffordd fel cymeradwyaeth ar gyfer torri'r Cod ac egluro y byddaf yn ei ystyried os ceir rhagor o honiadau o dorri'r Cod.

Mae'r broses byddaf yn ei defnyddio ar gyfer ymchwilio i gwynion ar gael ar fy ngwefan yn www.ombwdsmon-cymru.org.uk. Os byddaf yn canfod bod cyfiawnhad dros gŵyn, gallaf ei chyfeirio at eich Pwyllgor Safonau neu at driwlynys a fydd wedi'i gynnull gan Banel Dyfarnu Cymru. Os byddant wedyn yn profi'r gŵyn, gallant roi ystod o gosbau.

Proses Datrys yn Lleol

Yn ystod oes y canllawiau hyn rwyf yn disgwyl i awdurdodau lleol ledled Cymru weithredu gweithdrefnau datrys yn lleol i ddelio â chwynion lefel isel sy'n cael eu gwneud gan un aelod yn erbyn aelod arall. Fel rheol bydd y cwynion hyn yn ymwneud â honiadau o fethu â dangos parch ac ystyriaeth at bobl eraill fel sy'n ofynnol gan baragraff 4(b) y Cod neu'r ddyletswydd i beidio â gwneud cwynion blinderus, maleisus na gwamal yn erbyn aelodau eraill o dan baragraff 6(1)(d) o'r Cod. Er bod rhyddid i aelod gwyno'n uniongyrchol wrthyf i am gyd-aelod, os bydd y mater o dan sylw yn ymwneud â pharagraffau 4b a 6(1)(d) rwyf yn debyg o gyfeirio'r mater yn ôl at Swyddog Monitro'r Cyngor i'w ystyried o dan y broses hon.

Yn fy marn i mae'n fwy priodol datrys cwynion o'r fath yn anffurfiol ac yn lleol er mwyn cyflymu'r broses ac i sicrhau bod fy adnoddau'n cael eu cyfeirio at ymchwilio i gwynion difrifol. Nod datrys yn lleol yw datrys materion yn gynnar er mwyn atal y sefyllfa rhag gwaethygu'n ddiangen. Mae hynny'n gallu difrodi'r berthynas a geir rhwng pobl yn yr awdurdod ac enw da'r awdurdod. Gall y broses arwain at ofyn i'r aelod dan sylw ymddiheuro. Fodd bynnag, pan fydd aelod wedi torri protocol lleol ei awdurdod droeon, byddwn yn disgwyl i'r Swyddog Monitro gyfeirio'r mater yn ôl ataf i.

Ar ôl i mi ymchwilio i gŵyn, gallaf gyfeirio'r mater i Bwyllgor Safonau neu Banel Dyfarnu Cymru sydd â'r swyddogaethau canlynol:

Pwyllgor Safonau

Pan fydd Pwyllgor Safonau'n penderfynu bod aelod neu aelod cyfetholedig wedi methu cydymffurfio â chod ymddygiad yr awdurdod perthnasol, caiff benderfynu:

1. nad oes angen cymryd camau yng nghyswllt y methiant hwnnw;
2. dylid ceryddu'r aelod neu'r aelod cyfetholedig; neu
3. dylid gwahardd neu wahardd yn rhannol yr aelod neu'r aelod cyfetholedig rhag bod yn aelod o'r awdurdod hwnnw am gyfnod na chaiff fod yn fwy na chwe mis.

Mae cerydd o'r aelod dan sylw yn cymryd ffurf gyhoeddus.

PAPUR / ENCLOSURE

5

Medwen Jones

From: Medwen Jones
Sent: 26 February 2013 10:11
To: RPJED@anglesey.gov.uk; Bethan Jones; Gwynne Jones; Arthur Owen; Gwen Carrington; Mike Barton; Anwen Davies; Carys Edwards; Carys Emyr Edwards; John Fidoe; Anwen M. Hughes; 'J Huw. Jones (JHJCE@anglesey.gov.uk)'; 'J Huw. Jones (JHJCE@anglesey.gov.uk)'; Gwyn Parry (GXPED@anglesey.gov.uk); Einir W. Thomas; John Rees. Thomas; Dewi R. Williams; Dylan Williams; Shan Lloyd. Williams; Jim Woodcock; Gill Lewis; Lynn Ball; Clare J. Williams; John Chorlton; Eufryn Davies; Lewis Davies; Jim Evans; Richard Dew; Cliff Everett; Fflur Hughes; Kenneth Hughes; Robert Ll Hughes; Trefor Lloyd Hughes; R Vaughan Hughes; William I Hughes; Aled M. Jones; Dylan Jones; Eric Jones; Gwilym Jones; Hywel Eifion Jones; O Glyn Jones; Raymon Jones; Robert Llewelyn Jones; Thomas H Jones; Clive McGregor; Rhian Medi; Bryan Owen; John Victor Owen; Richard Owen; Bob Parry; Goronwy Parry; ARWEL ROBERTS; Eric Roberts; Gareth Winston Roberts; Peter Rogers; Elwyn Schofield; Ieuan Williams; Selwyn williams; Alun W. Mummery; Vaughan Hughes Michael Wilson; Islwyn Jones; Leslie Lord; Denise-Harris Edwards; Dilys Shaw; williamevansandsonsltd@hotmail.co.uk; drharrisedwards@yahoo.co.uk; John Roberts; 'hsb1@btinternet.com'; 'shw127@hotmail.co.uk'
Cc:
Subject: PROTOCOL HUNAN REOLEIDDIO / SELF REGULATION PROTOCOL
Attachments: 165338 - PDF COPY CYM - Revised Protocol for Self Regulation - Suggested Principles.pdf; 165337 - PDF COPY ENG - Revised Protocol for Self Regulation - Suggested Principles.pdf

Fel yr ydych yn gwybod, mae'r Cyngor Sir wedi mabwysiadu Protocol Hunan Reoleiddio i ddatrys anghydfodau bychan sy'n ymwneud ag Aelodau, gyda golwg ar osgoi iddynt gael eu cyfeirio i'r Ombwdsmon.

Fel rhan o'i Raglen Waith ar gyfer 2012/13 mae'r Pwyllgor Safonau wedi adolygu'r Protocol cyfredol, ac wedi rhoi argymhellion ymlaen ar gyfer newid.

Mae'r newidiadau a awgrymir wedi eu hymgorffori mewn cyfres o egwyddorion cyffredinol, ac y mae copi ohonynt ynghlwm.

Mae'r rhain wedi derbyn cytundeb yr Arweinyddion Grwpiau ond cyn i'r Pwyllgor Safonau ddechrau drafftio protocol newydd, byddent yn falch o dderbyn eich barn a'ch sylwadau, yn cynnwys unrhyw gynigion eraill.

Os bydd gennych unrhyw sylwadau, byddwn yn ddiolchgar o'u derbyn, yn ysgrifenedig, erbyn diwedd mis Mawrth.

Llawer o ddiolch,

As you know, the County Council adopted a Self Regulation Protocol to resolve minor disputes involving Members, with a view to avoiding escalation of complaints to the Ombudsman.

As part of its Work Programme for 2012/13 the Standards Committee has reviewed the current Protocol, and put forward recommendations for change.

The suggested changes are embodied in a set of general principles, a copy of which is attached.

These have the agreement of the Group Leaders but, before the Standards Committee embarks on drafting a revised Protocol, they would be grateful for your comments and observations, including any alternative proposals.

If you have any comments, I would be glad to receive them, in writing, by the end of March.

Many thanks

Lynn

Pennaeth Adnoddau Cyfreithiol a Gweinyddol/Swyddog Monitro

Head of Function Legal and Administration/Monitoring Officer

Cyngor Sir Ynys Môn / The Isle of Anglesey County Council

Ffôn / Phone: 01248 752586

E-bost / E-mail: LBXCS@anglesey.gov.uk

Document: CC-016592-LB/165334

Protocol Diwygiedig Cyngor Sir Ynys Môn ar gyfer Hunanreoleiddiad

Egwyddorion a awgrymir:

1. Newid yr enw i Protocol Datrysiaid Lleol.
2. Cyfyngu'r Protocol i ddelio gyda pharagraffau (4)(b) a (6)(1) (d) y Côd, sef methiant honedig i ddangos parch ac ystyriaeth i eraill a pheidio â gwneud cwynion blinderus, maleisus neu wamal yn erbyn Aelodau neu Swyddogion (copi o'r dyfyniadau ynghlwm).
3. Pwrpas y Protocol yw datrys materion a chymodi yn gyflym yn hytrach na chosbi.
4. Gall unrhyw Aelod wneud cwyn yn erbyn unrhyw Aelod arall neu gall unrhyw Swyddog wneud cwyn yn erbyn unrhyw Aelod.
5. Bydd unrhyw Aelod neu Swyddog sy'n dymuno defnyddio'r Protocol yn cyflwyno eu cwyn yn ysgrifenedig i'r Swyddog Monitro ar ffurflen fer, safonol.
6. Rhaid cyflwyno unrhyw gŵyn o fewn 7 niwrnod gwaith o ddyddiad y digwyddiad neu o fewn 7 niwrnod gwaith o'r dyddiad y daeth y digwyddiad yn hysbys i'r achwynydd.
7. Bydd y Swyddog Monitro yn anfon copi o'r gwyn i'r Aelod y mae a wnelo'r cais ag ef/hi.
8. Bydd gan yr Aelod y mae a wnelo'r gŵyn ag ef/hi 7 niwrnod i anfon ateb i'r Swyddog Monitro.
9. Wedi derbyn unrhyw ateb, neu wedi i'r 7 niwrnod gwaith ar gyfer ateb fynd heibio, bydd y Swyddog Monitro'n trefnu Panel anffurfiol o'r Pwyllgor Safonau i ystyried y gwyn ar y dyddiad cyntaf sy'n gyfleus.
10. Bydd y Panel yn cynnwys dau Aelod o'r Pwyllgor Safonau (yn eu tro, ac ni fydd yn cynnwys Cyngorwyr Cymuned).
11. Bydd y cyfarfod o'r Panel yn cael ei gynnal yn breifat a bydd unrhyw waith papur y bydd yn ei dderbyn neu'n ei greu yn cael ei gadw'n gyfrinachol (oni bai y bydd unrhyw ddyletswydd gyfreithiol i'w ddatgelu, e.e. i'r Ombwdsmon; neu os bydd y mater yn dwysau).
12. Bydd y partïon dan sylw yn cael gwahoddiad i fynychu'r Panel a gallant ddod ag unrhyw dystion i'r cyfarfod y maent yn bwriadu dibynnu arnynt.
13. Bydd yr Arweinyddion Grŵp yn cael gwahoddiad a gallant fynychu os ydynt yn dymuno.
14. Bydd y Swyddog Monitro neu ei chynrychiolydd yn mynychu i gynghori'r Panel.
15. Ar ôl clywed gan y partïon ac unrhyw dystion, bydd y Panel yn mynegi barn ac yn gwneud argymhellion ar gyfer datrys y mater. Gall argymhellion o'r fath gynnwys cais i'r Arweinyddion Grŵp gymryd camau, a hynny mewn perthynas hefyd ag Aelodau nad ydynt yn perthyn i unrhyw Grŵp.
16. Cyflwynir adroddiadau ar ganlyniad pob Panel, ar ffurf ddiennw, i gyfarfodydd chwarterol o'r Pwyllgor Safonau.

(2) Dylech ddarllen y cod hwn ar y cyd â'r egwyddorion cyffredinol a ragnodir o dan adran 49(2) o Ddeddf Llywodraeth Leol 2000 o ran Cymru.

3. Os byddwch wedi eich ethol, eich penodi neu eich enwebu gan eich awdurdod i wasanaethu —

(a) ar awdurdod perthnasol arall, neu ar unrhyw gorff arall, sy'n cynnwys awdurdod heddlu neu Fwrdd Iechyd Lleol rhaid i chi, pan fyddwch yn gweithredu ar ran yr awdurdod arall neu'r corff arall hwnnw, gydymffurfio â chod ymddygiad yr awdurdod arall neu'r corff arall hwnnw; neu

(b) ar unrhyw gorff arall nad oes ganddo god sy'n ymwneud ag ymddygiad ei aelodau, rhaid i chi, pan fyddwch yn gweithredu ar ran y corff arall hwnnw, gydymffurfio â'r cod ymddygiad hwn, ac eithrio pan yw'n gwrthdaro ag unrhyw rwymedigaethau cyfreithlon eraill y gall y corff hwnnw fod yn ddarostyngedig iddynt neu i'r graddau y mae'n gwrthdaro â'r cyfryw rwymedigaethau.

4. Rhaid i chi —

(a) cyflawni eich dyletswyddau a'ch cyfrifoldebau gan roi sylw dyladwy i'r egwyddor y dylai fod cyfle cyfartal i bawb, waeth beth fo'u rhyw, eu hil, eu hanabledd, eu cyfeiriadedd rhywiol, eu hoed neu eu crefydd;

(b) dangos parch at eraill ac ystyriaeth ohonynt;

(c) peidio ag ymddwyn fel bwli neu harasio unrhyw berson; a

(ch) peidio â gwneud dim sy'n cyfaddawdu, neu sy'n debygol o gyfaddawdu, didueddrwydd y sawl sy'n gweithio i'ch cyngor neu ar ei ran.

5. Rhaid i chi —

(a) peidio â datgelu gwybodaeth gyfrinachol neu wybodaeth y byddai'n rhesymol ystyried ei bod o natur gyfrinachol, heb gydsyniad datganedig person a awdurdodwyd i roi cydsyniad o'r fath, neu onid yw'r gyfraith yn mynnu eich bod yn gwneud hynny;

(b) peidio â rhwystro unrhyw berson rhag gweld gwybodaeth y mae gan y person hwnnw hawl i'w gweld yn ôl y gyfraith.

6. (1) Rhaid i chi —

(a) peidio ag ymddwyn mewn ffordd y gellid yn rhesymol ei hystyried yn un sy'n dwyn anfri ar eich swydd neu ar eich awdurdod;

(b) adrodd, p'un ai drwy weithdrefn adrodd gyfrinachol eich awdurdod neu'n uniongyrchol i'r awdurdod priodol, ar unrhyw ymddygiad gan aelod arall neu gan

unrhyw un sy'n gweithio i'ch awdurdod neu ar ei ran ac y mae'n rhesymol i chi fod o'r farn ei fod yn golygu neu'n debygol o olygu ymddygiad troseddol (nad yw at ddibenion y paragraff hwn yn cynnwys tramgwyddau neu ymddygiad y gellir ei gosbi drwy gosb benodedig);

(c) adrodd i Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru ac i swyddog monitro eich awdurdod ar unrhyw ymddygiad gan aelod arall y mae'n rhesymol i chi fod o'r farn ei fod yn groes i'r cod ymddygiad hwn;

(ch) peidio â gwneud cwynion blinderus, maleisus neu wacsaw yn erbyn aelodau eraill neu unrhyw un sy'n gweithio i'ch awdurdod neu ar ei ran.

(2) Rhaid i chi gydymffurfio ag unrhyw gais gan swyddog monitro eich awdurdod, neu gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru, mewn cysylltiad ag ymchwiliad a wneir yn unol â'u gwahanol bwerau statudol.

7. Rhaid i chi —

(a) yn eich capasiti swyddogol neu fel arall, beidio â defnyddio neu geisio defnyddio eich safle yn amhriodol i roi neu i sicrhau mantais i chi eich hun neu i unrhyw berson arall, neu i greu neu i osgoi anfantais i chi eich hun neu i unrhyw berson arall;

(b) peidio â defnyddio adnoddau eich awdurdod, neu awdurdodi eraill i'w defnyddio—

(i) yn annoeth;

(ii) yn groes i ofynion eich awdurdod;

(iii) yn anghyfreithlon;

(iv) ac eithrio mewn dull a fwriedir i hwyluso neu i ffafrio cyflawni swyddogaethau'r awdurdod neu'r swydd yr ydych wedi eich ethol neu eich penodi iddo neu iddi;

(v) yn amhriodol at ddibenion gwleidyddol; neu

(vi) yn amhriodol at ddibenion preifat.

8. Rhaid i chi —

(a) pan fyddwch yn cyfrannu mewn cyfarfodydd neu'n gwneud penderfyniadau ynghylch busnes y mae a wnelo eich awdurdod ag ef, wneud hynny ar sail rhinweddau'r amgylchiadau o dan sylw ac er budd y cyhoedd gan roi sylw i unrhyw gyngor perthnasol a ddarperir gan swyddogion eich awdurdod, ac yn benodol gan—

(i) pennaeth gwasanaeth taledig yr awdurdod;

(ii) prif swyddog cyllid yr awdurdod;

PAPUR / ENCLOSURE

6

Carl Sargeant AC / AM
Y Gweinidog Llywodraeth Leol a Chymunedau
Minister for Llywodraeth Leol and Communities



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Eich cyf/Your ref
Ein cyf/Our ref
At:
Arweinwyr, Cyngorau Sir a
Chyngorau Bwrdeistref Sirol

Cadeiryddion, Awdurdodau Tân ac
Achub

15 Ionawr 2013

Cadeiryddion, Awdurdodau
Parciau Cenedlaethol

FFRAMWAITH MOESGOL LLYWODRAETH LEOL

Ysgrifennaf i fynd ar drywydd agweddau ar Bapur Gwyn y llynedd sef 'Promoting Leol Democracy' sy'n ymdrin â materion yn ymwneud â gweithredu'r fframwaith moesgol a sefydlwyd o dan Ddeddf Llywodraeth Leol 2000 ("Deddf 2000").

Roedd y 'Rhaglen Lywodraethu', a gyhoeddwyd ym Medi 2011, yn cynnwys ymrwymiad i adolygu'r broses ar gyfer gwneud cynw o dan god ymddygiad aelodau llywodraeth leol i sicrhau na chaiff ei defnyddio ond at y diben y'i bwriadwyd ar ei gyfer.

Cyfleodd Papur Gwyn y llynedd ein barn bod y fframwaith presennol yng Nghymru, a seiliwyd ar set gyffredin o egwyddorion arweiniol a chod ymddygiad enghreifftiol statudol, yn darparu cydbwysedd priodol rhwng rhoi arweiniad i aelodau ar safonau ymddygiad a rhoi sicrwydd i'r cyhoedd yr ymdrinnir â chamymddygiad yn gyson ac yn briodol. Er hynny, credaf fod lle i arddel dull mwy lleol o ddatrys cwynion lefel isel, heb orfod troi yn syth at you rôl ymchwilio iawn Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru, rôl a allai fod yn gostus o dan rai amgylchiadau.

Gyda hyn mewn golwg, croesawodd y Papur Gwyn y trafodaethau a oedd eisoes wedi digwydd ar yr egwyddor bod awdurdodau lleol yn mynd ati'n wirfoddol i fabwysiadu ymagwedd genedlaethol, gyffredin, at brosesau lleol anffurfiol ar gyfer ymdrin â chwynion aelod yn erbyn aelod a swyddog yn erbyn aelod. Nododd y Papur Gwyn fod Llywodraeth Cymru yn dymuno gweld y prosesau hynny'n cael eu rhoi ar waith gan bob cyngor sirol a

Bae Caerdydd • Cardiff Bay
Caerdydd • Cardiff
CF99 1NA

Wedi'i argraffu ar bapur wedi'i ailgylchu (100%)

English Enquiry Line 0845 010 3300
Llinell Ymholiadau Cymraeg 0845 010 4400
Correspondence.Carl.Sargeant@Cymru.gsi.gov.uk
Printed on 100% recycled paper

phob cyngor bwrdeistref sirol, gan awdurdodau'r parciau cenedlaethol ac awdurdodau tân ac achub cyn gynted ag y byddai'n ymarferol yn dilyn etholiadau lleol y llynedd.

Croesawodd y Papur Gwyn hefyd drafodaethau sydd wedi digwydd ar gyflwyno cap gwirfoddol o £20,000 ar lefel yr indemniad a gynigir gan awdurdodau i aelodau sy'n destun achos camymddygiad o dan Ddeddf 2000. Mae pwerau'r Awdurdodau i ddarparu indemniadau yn deillio o Orchymyn 'Awdurdodau Lleol (Indemniadau ar gyfer Aelodau a Swyddogion) (Cymru) 2006'. Byddai'r pwerau hyn yn eu galluogi i osod terfyn o'r fath ac, unwaith eto, nododd y Papur Gwyn fod Llywodraeth Cymru'n dymuno gweld hwn yn cael ei roi ar waith yn fuan ar ôl etholiadau'r llynedd.

Caf ar ddeall bod rhai awdurdodau wedi ymateb yn gadarnhaol i'r cynigion hyn. Er hynny, rwyf yn pryderu nad yw pob awdurdod o bosibl wedi gwneud cynnydd a thrwy'r llythyr hwn, hoffwn bwysleisio i'r rhai sydd heb wneud hynny eto faint o bwys yr wyf yn ei roi ar fwrw ymlaen â hyn.

Er mwyn i mi gael darlun cyflawn o'r sefyllfa bresennol ledled Cymru, hoffwn ofyn i chi adrodd yn ôl i mi ar ba gamau y mae eich awdurdod wedi'u cymryd, neu'n bwriadu eu cymryd (gydag amserlenni) i gyflwyno proses ddatrys leol ac i fabwysiadu'r cap gwirfoddol ar indemniadau ar gyfer achosion cod ymddygiad aelodau. Dylid anfon yr wybodaeth hon trwy e-bost erbyn diwedd Chwefror at: CorrespondenceMail-CS@Cymru.GSI.Gov.UK.

I hwyluso cyflwyno prosesau datrys lleol, rwyf yn bwriadu dileu'r rhwymedigaeth ar aelodau a gynhwysir ym mharagraff 6(1)(c) o'r cod ymddygiad enghreifftiol i roi gwybod am achosion posibl o dorri'r cod i'r Ombwdsmon. Mae'r Ombwdsmon wedi cyhoeddi canllawiau ar sut y bydd yn delio ag achosion lefel isel o dorri'r cod a wneir i'w swyddfa ac ni fydd y rhwymedigaeth hon, o reidwydd, yn peri oedi o ran cyflwyno prosesau ddatrys lleol lle mae hyn heb gael ei wneud eto.

Yn ogystal â dileu'r rhwymedigaeth i roi gwybod am dorri'r cod i'r Ombwdsmon, rwyf yn bwriadu mynd i'r afael â phryderon sy'n deillio o ddehongli paragraff 10(2)(b) trwy ddileu hyn o'r cod enghreifftiol. Byddai angen o hyd i aelodau sy'n gwneud penderfyniadau, p'un ai trwy weithredu ar y cyd neu yn unigol, yn ôl paragraff 8 o'r cod, weithredu yn wrthrychol ac er lles y cyhoedd wrth wneud hynny. Rwyf o'r farn, felly, y gellir dileu paragraff 10(2)(b) heb amharu ar y cod.

Hefyd, mewn perthynas â'r cod, byddwch yn ymwybodol o ddyfarniad yr Uchel Lys y llynedd - *'R (Calver) v Panel Arfarnu Cymru'* - mewn perthynas â'r gofyniad ym mharagraff 4(b) o'r cod i aelodau ddangos parch ac ystyriaeth i eraill. Mae'r Ombwdsmon wedi diwygio ei ganllawiau i gymryd y dyfarniad i ystyriaeth, ond rwyf wedi gofyn i'm swyddogion ystyried a oes angen unrhyw i'r cod gael ei addasu.

Wrth ysgrifennu, nodaf gyda phryder fod yr Ombwdsmon wedi barnu unwaith eto bod angen cyfeirio unwaith eto yn ei adroddiad blynyddol diweddaraf at nifer y cwynion aelod yn erbyn aelod y gellid barnu eu bod yn flinderus. Ni allai paragraff 6(1)(d) o'r cod fod yn gliriach wrth fynnu bod rhaid i aelodau beidio â gwneud cwynion gwacsaw, maleisus neu flinderus yn erbyn aelodau eraill neu yn erbyn unrhyw un sy'n gweithio i'w hawdurdod. Os nad eir i'r afael â'r gweithredoedd hynny, mae ganddynt y potensial i gronni yn y system ac i wyro adnoddau i ffwrdd o faterion pwysicach. Hoffwn ofyn bod lle blaenllaw yn cael ei roi i'r mater hwn pan drefnir hyfforddiant gloywi ar y cod ar gyfer aelodau.

Hefyd, byddwch wed gweld adroddiadau diweddar yn y cyfryngau am ddigwyddiadau anffodus sy'n deillio o'r defnydd amhriodol o gyfryngau cymdeithasol. Mae canllawiau'r Ombwdsmon ar y cod yn ei gwneud yn glir o dan ba amgylchiadau y cwmpeisir defnyddio cyfryngau electronig a chymdeithasol gan y cod. Maes sy'n datblygu'n barhaus yw hwn ac

unwaith eto, credaf ei bod yn amserol annog yr aelodau i fanteisio ar yr hyfforddiant y mae'r awdurdodau'n ei ddarparu ar ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol a'r anfanteision posibl i'w hosgoi.

Câi unrhyw sylwadau yr hoffech eu gwneud mewn perthynas â'r agweddau hyn neu agweddau eraill ar y cod wrth ymateb yn unol â'r cais uchod eu croesawu yn fawr.

Yn olaf, hoffwn achub y cyfle hwn i grybwyll mater a godwyd gyda mi yn ddiweddar ynghylch cyhoeddi cofrestrï o fuddiannau aelodau a gedwir o dan adran 81 o Ddeddf 2000. Ar hyn o bryd, mae'n rhaid i gofrestrï fod ar gael yn swyddfa'r awdurdod i'w harchwilio gan aelodau'r cyhoedd ar bob awr resymol. Er hynny, mae dinasyddion yn disgwyl yn gynyddol gallu cael gafael ar wybodaeth am gynghorau a'u haelodau etholedig trwy'r rhyngwyd. O ganlyniad, mae gennyf gydymdeimlad â'r farn a fynegwyd i mi y dylai fod yn ofynnol i awdurdodau gyhoeddi'r cofrestrï hyn ar eu gwefannau yn ogystal er mwyn hwyluso mynediad iddynt ac i wella tryloywder. Rwy, felly, yn bwriadu cyflwyno gwelliant i Fil Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) i roi effaith i hyn. Mae cyfle'n bodoli - a hynny o fewn amser cyfyngedig - i gyflwyno gwelliant o'r fath ond cyn gwneud hynny hoffwn groesawu unrhyw safbwyntiau sydd gennych ar y mater hwn.

Carl Sargeant AC / AM

Y Gweinidog Llywodraeth Leol a Chymunedau
Minister for Llywodraeth Leol and Communities

PAPUR / ENCLOSURE
7

CYNGOR SIR YNYS MÔN

PROTOCOL DATRYSIAD LLEOL

Cyffredinol

1. Pwrpas y Protocol yw hyrwyddo safonau uchel o ymddygiad, gyda golwg ar feithrin perthnasau gweithio cadarnhaol ymysg Aelodau, a rhwng Aelodau a Swyddogion, i osgoi cwynion annilys i Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru (OGCC) ac i ddiogelu enw da'r Cyngor.
2. Ni fydd y Protocol yn berthnasol ond mewn achosion o gamymddwyn gan Aelodau yn erbyn ei gilydd dan baragraffau 4(b) a 6(1)(d) y Côd Ymddygiad. Hynny yw, honiadau o fethu â dangos parch neu fod yn ystyriol o eraill, neu honiadau bod Aelod wedi gwneud cwynion blinderus, maleisus neu ddisylwedd yn erbyn Aelodau eraill neu unrhyw un sy'n gweithio i'r Cyngor neu ar ei ran.
3. Mae'r Protocol yn ceisio sicrhau cyfryngu a chymodi cyflym. Nid yw'n gosbol ond fe all fod yn berthnasol i gosbi os gwneir cwyn ffurfiol i'r OGCC mewn achos lle ceir patrwm o ymddygiad o'r fath.
4. Nid yw'r Protocol wedi ei fwriadu i ddisodli nac ymyrryd â disgyblaeth grŵp neu blaid.
5. Nid yw'r Protocol wedi ei fwriadu i ddisodli nac ymyrryd ag unrhyw hawliau statudol neu gontractyddol all fod gan Swyddogion.
6. Nid yw'r Protocol wedi ei fwriadu i ddisodli Awdurdod yr OGCC ond, yn hytrach i ddelio â chategori cyfyngedig o achosion, lle gallai paragraffau 4(b) neu 6(1)(d) y Côd fod wedi eu torri, ond lle na fyddai casgliad o'r fath mae'n debyg yn golygu y byddai camau disgyblu'n cael eu cymryd. Ni fyddai achosion o'r fath, yn unigol o leiaf, yn bodloni prawf trothwy'r OGCC ar gyfer ymchwilio iddynt.

Gweithdrefn

7. Rhaid i Aelod neu Swyddog sy'n dymuno defnyddio'r Protocol roi eu cwyn yn ysgrifenedig i'r Swyddog Monitro, gan egluro pryd a lle yr honnwyd bod y côd wedi ei dorri, sut a phaham y torrwyd paragraff 4(b) ac / neu 6(1)(d) ynghyd â manylion am unrhyw dystion ac unrhyw ddogfennau perthnasol.
8. Rhaid anfon unrhyw gwyn ysgrifenedig i'r Swyddog Monitro cyn pen 7 niwrnod gwaith o ddyddiad y digwyddiad sy'n destun y gwyn, neu 7 niwrnod gwaith o'r dyddiad pan ddaeth yr achwynydd i wybod am y digwyddiad.
9. Bydd y Swyddog Monitro, neu ei g / chynrychiolydd, yn anfon copi o'r gwyn, ac unrhyw dystiolaeth gefnogol, i'r Aelod sy'n destun y gwyn. Bydd gan yr Aelod 7 niwrnod gwaith o'i dderbyn, ar gyfer anfon ateb ysgrifenedig i'r Swyddog Monitro yn egluro eu hymateb ac yn rhoi manylion am unrhyw dystion ac unrhyw ddogfennau perthnasol.
10. Yn dilyn derbyn ateb gan yr Aelod y gwneir y gwyn amdano/amdani, neu pan fo'r amser ar gyfer derbyn ateb wedi mynd heibio, bydd y Swyddog Monitro yn :-

- rhoi copi o'r ymateb llawn i'r achwynydd;
 - yn trefnu cyfarfod o Banel anffurfiol o'r Pwyllgor Safonau i ystyried y gŵyn ar y dyddiad cyntaf hwylus sydd ar gael i bawb sydd yn ymwneud â'r mater.
11. Bydd cyfarfod o Banel y Pwyllgor Safonau yn cael ei gynnal yn breifat a bydd unrhyw waith papur y bydd yn ei dderbyn, neu y bydd yn ei gynhyrchu, yn parhau i fod yn gyfrinachol i'r Panel, ei ymgynghorwyr, ac i'r partïon. Mae hyn, fodd bynnag, yn amodol ar unrhyw ddyletswydd gyfreithiol i ddatgelu e.e. i'r OGCC pe bai materion yn dwysau/datblygu ymhellach.
 12. Bydd unrhyw Banel anffurfiol o'r Bwyllgor Safonau yn cynnwys dau Aelod o'r Pwyllgor, yn eu tro, ond ni fydd yn cynnwys Aelod Cyngor Cymuned.
 13. Gofynnir i'r partïon fynychu'r Panel a byddant yn gyfrifol am ddod gyda hwy unrhyw dystion y maent yn bwriadu dibynnu arnynt.
 14. Os na fydd unrhyw barti neu dyst yn bresennol, mater i'r Panel fydd penderfynu a fyddant yn symud ymlaen â'r mater, neu'n aildrefnu.
 15. Pe bai'r achwynydd, neu'r Aelod y gwneir cwyn amdano/amdani yn Aelod o grŵp gwleidyddol, yna fe all wahodd eu Harweinydd Grŵp i fynychu'r Panel. Nid oes rhaid i unrhyw Arweinydd Grŵp perthnasol fynychu, ond anogir hwy i wneud hynny.
 16. Bydd y Swyddog Monitro, neu ei g / chynrychiolydd, yn mynychu i gynghori'r Panel.
 17. Bydd gweithdrefn unrhyw Banel yn un anffurfiol. Bydd y Panel yn gwneud pob ymdrech i fod yn deg a diduedd gyda'r ddau barti. Ni fydd unrhyw reolau tystiolaeth fel y cyfryw, ond ni fydd unrhyw dystion fydd yn cael eu galw ond yn mynychu i rannu eu gwybodaeth gyda'r Panel; ni fyddant yn 'eistedd i mewn' yn ystod y cyfarfod.
 18. Ar ôl clywed gan y partïon, ac unrhyw dystion, ynghyd â'r Arweinyddion Grŵp (pe bai Arweinyddion Grŵp yn bresennol, a phe baent yn dymuno siarad gerbron y Panel,) bydd y Panel wedyn yn ymneilltuo i sesiwn breifat, ac yn dychwelyd i fynegi eu safbwynt a rhoi gerbron unrhyw argymhellion all fod ganddo ar gyfer datrys y sefyllfa. Nid oes gan y Panel unrhyw bwerau disgyblaethol ond fe all wneud argymhellion i'r Arweinyddion Grwpiau yn unigol, mewn perthynas ag Aelodau o'u grŵp ac, i'r Arweinyddion Grŵp gyda'i gilydd mewn perthynas ag unrhyw Aelod digyswllt.
 19. Ni fydd unrhyw hawl i apelio dan y broses hon.
 20. Bydd y partïon yn derbyn cadarnhad ysgrifenedig o gasgliadau'r Panel ac adroddir ar ganlyniad pob Panel, ond heb gynnwys enwau, i bob cyfarfod chwarterol o'r Pwyllgor Safonau.
 21. Bydd canlyniad unrhyw Banel yn cael ei drafod hefyd fel eitem sefydlog yng nghyfarfodydd yr Arweinyddion Grŵp.