

CYNGOR GWYNEDD

PWYLLGOR

PWYLLGOR ARCHWILIO

DYDDIAD

29 MEHEFIN 2009

TEITL

STRATEGAETH GWRTH-DWYLL & GWRTH-LYGREDIGAETH CYNGOR GWYNEDD A CHYNLLUN YMATEB I DWYLL A LLYGREDIGAETH

PWRPAS YR ADRODDIAD

CYFLWYNO'R STRATEGAETH GWRTH-DWYLL A GWRTH-LYGREDD A'R CYNLLUN YMATEB I DWYLL A LLYGREDIGAETH I'R PWYLLGOR ARCHWILIO AM GYMERADWYAETH

AWDUR

DEWI MORGAN, UWCH REOLWR ARCHWILIO A RISG

GWEITHREDIAD

MABWYSIADU'R STRATEGAETH A'R CYNLLUN A DATGAN CEFNOGAETH I'W CYNNWYS

I. CYFLWYNIAD

- I.1 Fel unrhyw gorff cyhoeddus arall sydd yn ymdrin ag arian sylweddol, nid yw Cyngor Gwynedd yn imiwn rhag bod yn destun ymgeisiadau i dwyllo neu ymgeisiadau i ddylanwadu ar swyddogion a/neu aelodau mewn modd lwgr. Gall hyn gael ei weithredu, neu ei ymgeisio, gan unigolion o'r tu allan i'r Cyngor, gan staff, gan aelodau neu gyfuniad o'r rhain yn cyd-gynllwynio.
- I.2 Mae Strategaeth Gwrth-Dwyll a Gwrth-Lygredigaeth a Cynllun Ymateb i Dwyll a Llygredigaeth y Cyngor yn eu lle ers sawl blwyddyn erbyn hyn, ac mae'n amser bellach i'w hadolygu i adlewyrchu newidiadau deddfwriaethol yn ogystal ag addasiadau yn mholisiau a gweithdrefnau eraill y Cyngor.
- I.3 Mae cyfryw Strategaeth yn rhan allweddol o fframwaith llywodraethu yr awdurdod, ac mae ei fabwysiadu, ei hyrwyddo a'i weithredu yn gamau hanfodol i ennyn hyder y cyhoedd am ddiogelwch arian y trethdalwr. Mae'n adlewyrchu penderfyniad y Cyngor i warchod ei hun rhag twyll a llygredd a'r bwriad yw sicrhau safonau uchel o atebolrwydd cyhoeddus.
- I.4 I'r perwyl hwn, mae'r Strategaeth Gwrth-Dwyll a Gwrth-Lygredigaeth, a'r Cynllun Ymateb i Dwyll a Llygredigaeth, wedi eu hail-ysgrifennu o'r newydd er mwyn adlewyrchu'r gofynion diweddaraf o safbwynt Deddfwriaeth a gofynion proffesiynol.
- I.5 Mae'r dogfennau yn adlewyrchu penderfyniad y Cyngor i warchod ei hun rhag gweithgareddau twyllodrus a llwgr a'i ymrwymiad i sicrhau safonau uchel o atebolrwydd cyhoeddus.

2. STRATEGAETH GWRTH-DWYLL A GWRTH-LYGREDIGAETH

- 2.1 Pwrpas y Strategaeth Gwrth-Dwyll a Gwrth-Lygreddigaeth yw darparu trosolwg o bolisi'r Cyngor o safbwynt ei agwedd tuag at dwyll a llygredd a'r rhai sydd yn gweithredu, neu'n ceisio gweithredu, twyll neu lygredd yn erbyn Cyngor Gwynedd a'r trethdalwr. Mae wedi'i ddylunio i gyflawni'r hyn a ganlyn:
- Egluro'r hyn y mae'r Cyngor yn ei olygu o ran twyll a llygreddigaeth;
 - Gosod y safonau y mae'r Cyngor yn eu disgwyl gan ei Aelodau Etholedig a'i staff;
 - Hyrwyddo atal twyll;
 - Hyrwyddo canfod twyll;
 - Dangos sut y bydd y Cyngor yn ymchwilio i dwyll a llygreddigaeth;
 - Hyrwyddo ymwybyddiaeth o dwyll.

3. CYNLLUN YMATEB I DWYLL A LLYGREDDIGAETH

- 3.1 Mae'r Cynllun Ymateb i Dwyll i'w ddarllen ar y cyd â'r Strategaeth, ac yn gosod allan yr hyn y dylai staff a/neu rheolwyr ei wneud pan maent yn amau fod twyll neu lygreddigaeth yn digwydd, a'r camau ymarferol y bydd y Cyngor yn eu dilyn er mwyn mynd i'r afael â'r mater. Mae'r ddogen yn gosod allan yr hyn sydd angen i'r canlynol ei wneud pan maent yn darganfod neu'n amau dwyll neu lygreddigaeth:
- Staff
 - Rheolwyr
 - Archwilwyr
- 3.2 Mae'r cynllun wedi ei ddatblygu gan roi sylw dyledus ac ystyriaeth i nifer o bolisiau a gweithdrefnau eraill o fewn y Cyngor er mwyn sicrhau cysondeb, gan gynnwys:
- Yr amodau gwaith lleol
 - Polisi Datgelu ("Canu'r Gloch")
 - Polisi Disgyblaeth
 - Rheolau Gweithdrefn Ariannol
 - Cylch Gorchwyl Archwilio Mewnol
- 3.3 Mae'r Cynllun Ymateb yn esbonio sut y bydd y Cyngor yn gweithredu er mwyn ymchwilio i honiadau o dwyll neu lygreddigaeth, gan gynnwys sut mae hyn yn plethu gyda Polisi Disgyblu yr Awdurdod.
- 3.4 Mae cynllun hefyd yn amlinellu sut bydd y Cyngor yn gweithredu, a'r opsiynau sy'n rhaid eu hystyried, pan fydd tystiolaeth ddigonol i gefnogi'r honiadau o dwyll neu lygreddigaeth wedi cael ei gasglu, gan gynnwys disgyblaeth fewnol a/neu erlyniad troseddol neu sifil, neu gyfuniad o'r rhain.

4. ARGYMHELLION

- 4.1 Gofynnir i'r Pwyllgor Archwilio gymeradwyo'r Strategaeth Gwrth-dwyll a Gwrth-lygreddigaeth a'r Cynllun Ymateb i Dwyll a Llygreddigaeth, a'u mabwysiadu'n ffurfiol.
- 4.2 Gofynnir i'r Pwyllgor Archwilio ddatgan cefnogaeth i'r dogfennau ac i gefnogi aelodau a swyddogion y Cyngor wrth eu gweithredu.

CYNGOR GWYNEDD

STRATEGAETH GWRTH-DWYLL A GWRTH-LYGREDIGAETH

1. CYFLWYNIAD

Wrth gwblhau ei swyddogaethau a'i gyfrifoldebau, mae'r Cyngor wedi mabwysiadu diwylliant o fod yn agored a theg bob amser. Mae'r Cyngor yn disgwyl y bydd Aelodau Etholedig, staff, ymgynghorwyr, cyflenwyr, contractwyr a sefydliadau eraill sy'n bartneriaid yn mabwysiadu'r safonau uchaf o briodoldeb ac atebolrwydd.

O ganlyniad, mae'r Cyngor wedi'i ymrwymo'n llawn i ymdrin â thwyll a llygredigaeth a bydd yn ymdrin yn gydradd â'r sawl sy'n cyflawni'r drosedd, boed iddynt fod yn fewnol neu'n allanol i'r Cyngor. Pan fo twyll o unrhyw fath yn cael ei ganfod, bydd ymchwiliad yn cael ei gynnal a chymerir camau priodol i erlyn, disgyblu ac adfer.

Rhan bwysig o'r dull hwn yw cynnal Strategaeth Gwrth-dwyll a Gwrth-llygredigaeth y bydd y Cyngor yn ei defnyddio i gynghori ac arwain Aelodau Etholedig a staff ar y dull fydd yn cael ei ddefnyddio i ymdrin ag achosion difrifol o dwyll a llygredigaeth.

2. PWRPAS

Mae'r ddogfen hon yn darparu trosolwg o bolisi'r Cyngor o ran y mater hwn a dylid ei ddarllen ar y cyd â'r Cynllun Ymateb i Dwyll a Llygredigaeth sy'n darparu arweiniad manylach ar sut i ymdrin â thwyll a llygredigaeth. Mae wedi'i ddylunio i gyflawni'r hyn a ganlyn:

- Egluro'r hyn y mae'r Cyngor yn ei olygu o ran twyll a llygredigaeth;
- Gosod y safonau y mae'r Cyngor yn eu disgwyl gan ei Aelodau Etholedig a'i staff;
- Hyrwyddo atal twyll;
- Hyrwyddo canfod twyll;
- Dangos sut y bydd y Cyngor yn ymchwilio i dwyll a llygredigaeth;
- Hyrwyddo ymwybyddiaeth o dwyll.

3. DIFFINIADAU

Twyll

Bu i'r Ddeddf Twyll 2006, a ddaeth i rym ym mis Ionawr 2007, gyflwyno trosedd gyffredinol newydd o dwyll ynghyd â thair ffordd o gyflawni'r drosedd honno:

- **Twyll trwy gynrychiolaeth ffug** – pan fo unigolyn yn gwneud cynrychiolaeth anonest, bwriadol sy'n anwir neu'n gamarweiniol.
- **Twyll trwy fethu datgelu gwybodaeth yn fwriadol** – pan fo unigolyn yn methu datgelu gwybodaeth yn fwriadol ac anonest i berson arall pan fo ganddynt ddyletswydd gyfreithiol i wneud hynny, neu pan fo'r wybodaeth yn wybodaeth y disgwylir iddynt ei datgelu, neu y byddai disgwyliad rhesymol arnynt i'w datgelu.
- **Twyll trwy gamddefnyddio eu swydd** – pan fo unigolyn sydd wedi'i benodi i swydd ble y disgwylir iddynt amddiffyn buddiannau ariannol person arall yn camddefnyddio'r swydd honno yn anonest a dirgel yn ddarwybod i'r person arall.

Gall y math o dwyll y gallai'r Cyngor ei ddioddef gynnwys yr hyn a ganlyn (nid yw'r rhestr yn gynhwysfawr):

Twyll trwy gynrychiolaeth ffug:

- hawlio costau teithio neu hawlio taliadau goramser ffug neu sydd wedi'u gorliwio,
- anfonebau'n cael eu cyflwyno am wasanaethau na chafodd eu derbyn,
- bod mewn cyflogaeth arall pan fo rhywun wedi derbyn llythyr salwch gan feddyg i beidio â dod i'r gwaith,
- cofnodi oriau anghywir ar y cynllun oriau ystwyth.

Twyll trwy fethu datgelu gwybodaeth yn fwriadol

- Methu datgelu gwybodaeth am gollfarn droseddol berthnasol neu anhreuliedig ar ffurflen gais am swydd,
- Contractwyr yn methu datgelu gwybodaeth am erlyniadau Iechyd a Diogelwch ar ddogfennau tendr,
- Dweud bod gwerth asedau'r Cyngor yn llai na'r gwir werth cyn eu gwaredu i aelod o'r teulu, ffrind neu chi'ch hun.

Twyll trwy gamddefnyddio eu swydd

- Gellir dadlau bod y rhan fwyaf o dwyll sy'n ymwneud ag arian y Cyngor yn syrthio i mewn i'r categori hwn gan fod aelodau'r Cyngor a'i staff yn cael eu rhoi yng ngofal arian cyhoeddus ac yna'u bod yn camddefnyddio eu safle yn y sefydliad er mwyn hwyluso'r drosedd (gweler "Twyll Mewnol" isod). Byddai troseddau penodol dan y pennawd hwn yn cynnwys gofalcwyr yn dwyn o gartrefi cleientiaid gofal cartref, neu rhoi contractau i ffrindiau a / neu aelodau o'ch teulu trwy dwyll.

Yn yr holl gategoriau uchod, mae'r Ddeddf Twyll yn amlinellu dau ofyn sylfaenol y mae'n rhaid eu bodloni cyn y gellir cyhuddo unigolyn o unrhyw un o'r troseddau uchod: rhaid i ymddygiad y diffynnydd fod yn anonest a rhaid iddo ef / iddi hi fod wedi bwriadu cael budd neu achosi colled (neu fod mewn perygl o achosi colled) i rywun arall. O ganlyniad, o ran ymddygiad sy'n berthnasol i'r strategaeth hon:

- Nid oes rhaid i unrhyw golled neu fudd gael eu gwireddu – ystyrir bod bwriadu cael budd neu achosi colled yn weithred o dwyll
- Nid oes rhaid i'r person sy'n gwneud y weithred o dwyll fod ar ei ennill – gallai weithredu er budd rhywun arall
- Mae "budd" a "cholled" yn cael eu diffinio yn Rhan 5 Deddf Twyll – gallai fod yn arian neu'n eiddo arall (boed yn real, yn bersonol, yn ddiriaethol neu'n anniriaethol), gallai fod yn barhaol neu dros dro ac:
mae "budd" yn cynnwys cael budd trwy gadw'r hyn sydd gennych, ynghyd â chael budd trwy gael yr hyn nad oes gennych, ac mae "colled" yn cynnwys colled trwy beidio â chael yr hyn y gallwch ei gael, ynghyd â cholled trwy golli'r hyn sydd gennych yn barod.

Twyll Mewnol ac Allanol

Yn y strategaeth hon, diffinnir "Twyll Mewnol" fel twyll sy'n cael ei gyflawni gan staff y Cyngor neu ei aelodau, gyda bwriad o achosi colled i Gyngor Gwynedd, ble bo'r twyll wedi'i gyflawni neu'i hwyluso o ganlyniad i safle unigolyn neu grŵp yn y sefydliad. Diffinnir "Twyll Allanol" fel twyll sy'n cael ei gyflawni gan unigolion y tu allan i'r sefydliad, neu y tu allan i faes gwaith arferol aelod o staff, gyda golwg ar achosi colled i'r Cyngor.

Yn y rhan fwyaf o achosion, byddai'n hawdd canfod a yw'r weithred o dwyll yn "fewnol" neu'n "allanol" ond mewn rhai achosion, gall y sefyllfa fod yn fwy amwys gan y gall aelod o staff neu aelod o'r Cyngor gyflawni twyll allanol a thwyll mewnol yn erbyn yr awdurdod. Er enghraifft, ystyrir bod aelod o staff y Cyngor sy'n gwneud cais am grant profi modd ond sy'n dal gwybodaeth benodol yn ôl yn fwriadol, a fyddai'n effeithio ar swm y grant a delir, yn "dwyll allanol". Fodd bynnag, pe bai aelod o staff sy'n chwarae rhan yn y broses o weinyddu'r grant yn cymryd mantais o'i swydd er mwyn cyfeirio arian grant ato ef / ati hi ei hun trwy dwyll, ystyrir bod hyn yn "dwyll mewnol".

Twyll Budd-dal

Bydd strategaeth Cyngor Gwynedd ar gyfer ymdrin â thwyll budd-dal yn wahanol i'r dull y mae'n ei ddefnyddio i ymdrin â thwyll arall a gyflawnir yn erbyn y Cyngor. Yn y strategaeth hon, diffinnir "Twyll Budd-dal" fel cael Budd-dal Tai neu Fudd-dal y Dreth Gyngor trwy gelwydd a thwyll yn ymwneud â budd-daliadau eraill perthnasol a thwyll cysylltiedig sydd wedi'i gyflawni yn erbyn y Cyngor. Ymdrinnir â phob achos o Dwyll Budd-dal, waeth ei fod yn cael ei gyflawni gan staff y Cyngor neu'r cyhoedd, fel "twyll allanol".

Ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol, ymchwilir i Dwyll Budd-dal gan ddilyn Deddf Gweinyddu Nawdd Cymdeithasol 1992 (fel y'i diwygiwyd gan ddeddfwriaeth ddilynol) ac fel y'i diffinnir yn y ddeddf honno; yn hytrach na Deddf Twyll 2006. Diffinnir Twyll Budd-dal gan Adrannau 111 a 112 Deddf Gweinyddu Nawdd Cymdeithasol – mae Adran 111A yn ymdrin â chynrychiolaeth anonest er mwyn cael budd-dal ac ati, ac mae Adran 112 yn ymdrin â chynrychiolaeth ffug er mwyn cael budd-dal ac ati.

Bydd Twyll Budd-dal yn cael ei ymchwilio gan yr Adain Ymchwiliadau Twyll Budd-dâl sy'n rhan o Uned Archwilio a Rheoli Risg y Cyngor.

Mae Strategaeth Twyll Budd-dal fanwl Cyngor Gwynedd wedi'i chynnwys mewn dogfen ar wahân.

Llygredigaeth

Diffinnir llygredigaeth fel “cynnig, rhoi, ceisio neu dderbyn cymhelliad neu wobr a allai ddylanwadu ar weithred unrhyw berson”.

Mae’r ddeddfwriaeth sy’n ymwneud â llygredigaeth yn cynnwys Deddf Arferion Llwgr Cyrff Cyhoeddus 1889, Deddf Atal Llygredigaeth 1906 a Deddf Atal Llygredigaeth 1916. Cyflwynodd Adran 2 Deddf 1916 y rhagdybiaeth o lygredigaeth, a oedd yn symud yr angen am brawf mewn achosion o lwgrwobrwyo i’r amddiffyniad. Mae’r ddeddfwriaeth hon yn parhau heb ei newid hyd heddiw a golyga hyn bod yn rhaid i’r diffynnydd brofi ar sail cydbwysedd tebygolrwydd nad oedd rhodd neu fantais yn gymhelliad neu wobr er budd rhywun arall.

Bydd y Cyngor yn ystyried y rhagdybiaeth o lygredigaeth gan ddilyn Deddf 1916 wrth gynnal ymchwiliad i honiadau o ymarferion llygredig.

4. DIWYLLIANT

Mae'r Cyngor yn benderfynol bod diwylliant a naws y sefydliad yn onest ac yn wrthwynebus o dwyll a llygredigaeth. Mae'n ddisgwyledig ac yn ofynnol bod unigolion a sefydliadau sy'n ymwneud â'r Cyngor mewn unrhyw ffordd yn gweithredu'n onest a bod aelodau etholedig a staff ar bob lefel yn gweithredu mewn ffordd sy'n esiempl dda i eraill.

Codau Ymddygiad Amrywiol

Mae "Rheoliadau Côt Ymddygiad (Cyflogeion Cymwys Llywodraeth Leol)(Cymru) 2001" yn nodi dull o weithio sy'n onest a theg. Rhaid i staff weithredu yn unol â'r côd bob amser sy'n cynnwys:

- Egwyddorion Cyffredinol;
- Atebolrwydd;
- Amhleidioldeb Wleidyddol;
- Cysylltiadau ag Aelodau, y Cyhoedd a chyflogeion eraill;
- Cydraddoldeb;
- Stiwardiaeth;
- Buddiannau Personol;
- Chwythu'r Chwiban [h.y. Canu'r Gloch];
- Ymdrin â Gwybodaeth;
- Penodi Staff;
- Ymchwiliadau gan Swyddogion Monitro.

Yn ogystal, mae gan y Cyngor Gôd Ymddygiad ar gyfer Aelodau sy'n nodi'r egwyddorion canlynol:

- Anhunanoldeb
- Gonestrwydd
- Uniondeb a Gwedduster
- Dyletswydd i Gynnal y Gyfraith
- Stiwardiaeth
- Gwrthrychedd wrth wneud Penderfyniadau
- Cydraddoldeb a Pharch
- Bod yn Agored
- Atebolrwydd
- Rhoi Arweiniad

ynghyd â'r ddyletswydd i ddatgelu a chofnodi buddiant personol.

Mae'n ofynnol i bob Aelod Etholedig ac aelodau o staff ddatgan unrhyw gynnig o rodd neu letygarwch sy'n gysylltiedig mewn unrhyw ffordd â'r dull y maent yn cwblhau eu dyletswyddau ar ran y Cyngor yn unol â'r Côt Ymddygiad sy'n ymwneud â Rhoddion a Lletygarwch sydd wedi'i fabwysiadu gan y Cyngor.

Polisi Canu'r Gloch

Mae gan aelodau o staff rôl bwysig i'w chwarae o ran ymdrin â thwyll a llygredigaeth a bydd y Cyngor yn annog staff i roi rhybudd a darparu gwybodaeth os ydynt yn amau bod twyll neu lygredigaeth yn digwydd. Gall staff wneud hyn gan fod yn ymwybodol y bydd pryderon o'r fath yn cael eu trin yn gyfrinachol a'u bod yn cael eu hymchwilio'n briodol. Amlinellir y gweithdrefnau adrodd ym mholisi Canu'r Gloch y Cyngor. Mae'r cynllun hwn yn rhoi dull diogel a dibynadwy i staff er mwyn iddynt adrodd yn onest am unrhyw bryderon sy'n ymwneud ag ymddygiad anghyfreithlon, twyllodrus neu lygredig, camymddygiad ariannol, peryglu'r cyhoedd neu'r amgylchedd, cam-drin cleientiaid ac ati. Er bod y meysydd sy'n berthnasol i Bolisi Canu'r Gloch y Cyngor yn llawer ehangach na thwyll (sy'n drosedd economaidd yn ei hanfod) a llygredigaeth yn unig, mae annog pobl i adrodd am ymddygiad o'r fath yn rhan hanfodol o'r polisi hwn.

Anogir aelodau a'r cyhoedd yn gyffredinol i adrodd am bryderon o ymddygiad twyllodrus neu lygredig trwy gysylltu â'r Uwch Reolwr Archwilio a Risg trwy wefan y Cyngor neu yn ystod ymgyrchoedd cyhoeddusrwydd sy'n cael eu cynnal o bryd i'w gilydd.

Systemau Rheolaeth Fewnol

Er mwyn diogelu cronfeydd cyhoeddus, mae'n hanfodol bod aelodau o staff yn cydymffurfio â'r systemau a'r dulliau rheolaeth fewnol sydd wedi'u rhoi yn eu lle gan reolwyr er mwyn atal twyll a llygredigaeth. Pan fo twyll neu lygredigaeth yn digwydd o ganlyniad i wendid yn systemau a gweithdrefnau'r Cyngor, bydd Penaethiaid Gwasanaeth yn sicrhau y gweithredir dulliau rheoli priodol er mwyn atal hynny rhag digwydd eto. Yn y rhan fwyaf o achosion, bydd Archwilio Mewnol yn adolygu dulliau rheoli o'r fath fel rhan o'i adolygiad sicrwydd cyffredinol a dylai pob rheolwr ac aelod o staff gefnogi hyn a chydweithredu'n llawn â hyn.

Mae gan reolwyr ddyletswydd ychwanegol i:

- Sicrhau bod staff y maent yn gyfrifol amdanynt yn ymwybodol o'r perygl o dwyll a llygredigaeth.
- Cymryd camau i atal twyll a llygredigaeth gan ddefnyddio dulliau rheoli mewnol a monitro priodol.
- Gweithredu argymhellion Archwilio Mewnol y cytunwyd arnynt.
- Annog staff i adrodd am unrhyw amheuaeth o dwyll, llygredigaeth a chamdriniaeth yn unol â Pholisi Canu'r Gloch y Cyngor.

Cydweithredu â'r Ymchwilwyr

Disgwylir i bob aelod etholedig a staff roi'r cymorth angenrheidiol i'r ymchwilwyr, ynghyd â darparu datganiad i'r Heddlu os bydd angen iddynt wneud hynny.

5. ATAL TWYLL A LLYGREDIGAETH

Mae'r Cyngor yn ceisio atal twyll a llygredigaeth trwy:

- Codi ymwybyddiaeth o'r perygl o dwyll a llygredigaeth;
- Gwneud Aelodau a Staff yn ymwybodol o'u rolau a'u cyfrifoldebau;
- Gweithio gydag asiantaethau a chyrff eraill.

Dylai pob Aelod a staff fod yn ymwybodol o'r posibilrwydd y gallai twyll, llygredigaeth a lladrata fod yn digwydd yn eu gweithle a bod yn barod i rannu eu pryderon gyda'r bobl briodol.

Mae'n hanfodol bod y polisïau a'r gweithdrefnau ar gyfer crybwyll pryderon wedi'u nodi'n glir a'u bod ar gael i Aelodau, staff a'r cyhoedd. Rhaid i'r Cyngor adolygu a diweddarau'r polisïau a'r gweithdrefnau hyn yn rheolaidd.

Rhaid i Aelodau a staff sicrhau eu bod yn osgoi sefyllfaoedd ble y mae'n bosib y bydd buddiannau'n gwrthdaro. Dyma enghreifftiau o sefyllfaoedd o'r fath:

- Allanolli gwasanaethau;
- Tendre mewnol;
- Cynllunio; a
- Materion yn ymwneud â thir.

Dulliau Rheoli Mewnol a Sicrwydd Archwilio

Rheolwyr sy'n gyfrifol am reoli'r perygl o dwyll a llygredigaeth, ac mae'n rhaid iddynt sicrhau bod lefelau addas o wiriadau mewnol yn cael eu cynnwys mewn gweithdrefnau gwaith, yn enwedig mewn gweithdrefnau ariannol. Mae'n hanfodol (ble bo hynny'n ymarferol bosib) bod dyletswyddau'n rhai penodol a'u bod yn cael eu rhannu fel na all unigolion gwblhau taliad cyflawn heb dderbyn mewnbyn a/neu awdurdodiad gan swyddog priodol arall.

Rhaid rhoi gwybod i'r Uwch Reolwr Archwilio a Risg am unrhyw amheuaeth o dwyll, llygredigaeth ac amhriodoldeb neu dwyll, llygredigaeth ac amhriodoldeb sydd wedi'u canfod (gweler Adran 6, "Canfod Twyll a Llygredigaeth ac Ymchwilio Iddynt"), er mwyn hysbysu ei farn ar yr amgylchedd rheoli mewnol a rhaglen waith Archwilio Mewnol ynghyd â gadael iddo sicrhau bod camau priodol yn cael eu cymryd.

Mae'r Archwilwyr Mewnol yn wiliadwrs wrth ymgymryd â'u gwaith er mwyn isafu risgiau a nodweddion a allai adael i dwyll neu lygredigaeth ddigwydd. Yn ogystal, mae archwilwyr mewnol yn wiliadwrs o unrhyw awgrym bod twyll neu lygredigaeth wedi bod yn digwydd a byddant yn hysbysu'r swyddogion priodol yn unol â hynny. Fodd bynnag, ni all gweithdrefnau archwilio eu hunain, hyd yn oed pan fyddant yn cael eu gweithredu â gofal proffesiynol, warantu y bydd twyll neu lygredigaeth yn cael eu canfod.

Recriwtio

Rhaid i'r Cyngor ddilyn gweithdrefnau recriwtio wrth gyflogi staff newydd neu staff asiantaethau. Mae hyn yn cynnwys adolygu cofnodiadau cyflogaeth blaenorol darpar staff o ran eu priodoldeb a'u gonestrwydd. Mae hyn yn berthnasol i staff dros dro a staff parhaol. Gellir gwneud hyn trwy ddefnyddio geirda gan gyflogwyr blaenorol ac adolygu'u cymwysterau.

Cydweithrediad Rhyngasiantaethol

Yn ogystal, mae'r Cyngor wedi'i ymrwymo i weithio a chydweithredu â sefydliadau eraill er mwyn atal twyll a llygredigaeth sydd wedi'u trefnu. Ble bynnag y bo modd, bydd y Cyngor yn barod i ddatblygu ac annog rhannu gwybodaeth (ar weithgarwch twyll a llygredigaeth lleol a chenedlaethol) gydag awdurdodau eraill ac asiantaethau allanol megis yr Heddlu, grwpiau swyddogion archwilio rhyngasiantaethol, Swyddfa Archwilio Cymru ac adrannau'r Llywodraeth (yn cynnwys yr Adran Gwaith a Phensiynau).

Mae cymryd gofal priodol wrth warchod cywirdeb a chyfrinachedd data yn benodol bwysig wrth rannu gwybodaeth. Bydd Archwilio Mewnol yn rheoli rhannu gwybodaeth ac yn cynorthwyo gyda hynny.

6. CANFOD TWYLL A LLYGREDIGAETH AC YMCHWILIO IDDYNT

Dan y Côt Ymddygiad i Staff¹ a Rheolau Gweithdrefn Ariannol y Cyngor² rhaid i staff adrodd am unrhyw amheuaeth o dwyll a llygredigaeth i'r Pennaeth Cyllid neu'r Uwch Reolwr Archwilio a Risg, naill ai'n uniongyrchol neu trwy eu rheolwr llinell. Mae adrodd am achosion yn y modd hwn yn hanfodol i'r Strategaeth Gwrth-dwyll a Gwrth-lygredigaeth ac yn sicrhau bod:

- Amheuaeth o dwyll a llygredigaeth yn cael eu hymchwilio'n briodol;
- Y Cynllun Ymateb i Dwyll a Llygredigaeth yn cael ei weithredu'n briodol;
- Proses safonol ar gyfer ymdrin â phob amheuaeth o dwyll a llygredigaeth;
- Buddiannau'r cyhoedd a'r Cyngor yn cael eu hamddiffyn;
- Unrhyw sancsiwn posib (troseddol, sifil, disgyblu neu gyfuniad o'r tri) ddim yn cael ei beryglu.

Mae Côt Ymarfer CIPFA ar gyfer Archwilio Mewnol mewn Llywodraeth Leol yn y Deyrnas Unedig yn nodi y gall Archwilio Mewnol, ar gais rheolwyr, fynd y tu hwnt i'r gwaith sydd ei angen er mwyn bodloni ei ddyletswyddau sicrwydd a chynorthwyo gydag ymchwiliadau i amheuaeth o dwyll neu lygredigaeth.

Er mwyn parhau i gydymffurfio â Chôt Ymarfer Archwilio Mewnol a Rheolau Gweithdrefn y Cyngor, strategaeth Cyngor Gwynedd o ran ymchwilio i amheuaeth o dwyll a llygredigaeth yw bod pob achos yn cael ei gyfeirio at Archwilio Mewnol er mwyn cael ei ymchwilio. Bydd yr Uwch Reolwr Archwilio a Risg yn gweithio gyda rheolwyr ac asiantaethau eraill er mwyn penderfynu ar y math o ymchwiliad a'r trywydd y bydd yn ei ddilyn. Bydd pob ymchwiliad yn cael ei gynnal gan ddilyn y Cynllun Ymateb i Dwyll a Llygredigaeth amgaeedig.

Bydd yr ymchwiliad yn cael ei gynnal yn unol â Pholisi a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor. Er bod y polisi yn nodi nad yw ymchwiliad ffurfiol yn angenrheidiol ar gyfer yr hyn y mae'r rheolwr llinell perthnasol yn ei ystyried fel mân drosedd, ni fydd yr un rheolwr yn ystyried twyll, llygredigaeth nac amhriodoldeb ariannol fel mân droseddau. Yn ogystal, mae'r Polisi a'r Gweithdrefnau Disgyblu yn nodi y bydd manyldeb yr ymchwiliad yn dibynnu'n hollol ar ba mor ddifrifol yw'r honiadau. Bydd rhagdybiaeth o gamau ffurfiol bob amser mewn achosion honedig o dwyll a llygredigaeth, a byddant yn cael eu hystyried bob amser i fod yn ddigon difrifol i warantu ymchwiliad Archwilio Mewnol swyddogol.

Nodir yr hyn a ganlyn fel enghreifftiau o gamymddygiad llwyr yn y Polisi a'r Gweithdrefnau Disgyblu:

- Lladrata oddi wrth y Cyngor neu unrhyw un o gleientiaid y Cyngor.
- Twyll difrifol a fyddai'n gwneud yr unigolyn yn anaddas i weithio i'r Cyngor.
- Rhoi gwybodaeth gelwyddog ar gofnodiadau yn fwriadol.
- Torri difrifol ar ymddiriedaeth.

¹ **Adran 9:** Os digwydd fod cyflogai cymwys yn dod i wybod am weithgareddau y mae'n credu eu bod yn anghyfreithlon, yn amhriodol, yn anfoesol neu fel arall yn anghyson â'r Côt hwn, dylai'r cyflogai roi gwybod am y mater, gan weithredu yn unol â'i hawliau o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, ac â gweithdrefn yr awdurdod perthnasol ar gyfer rhoi gwybod yn gyfrinachol, neu unrhyw weithdrefn arall sydd wedi'i chynllunio at y diben hwn.

² **Rheol 12.9:** Os cyfyd unrhyw fater sydd neu y tybir ei fod yn ymwneud ag afreoleidd-dra ynglŷn ag arian parod, nwyddau neu unrhyw drefniant i hawlio taliad amhriodol gan y Cyngor neu eiddo arall o eiddo'r Cyngor, yna rhaid i'r Pennaeth Gwasanaeth neu swyddog arall sy'n gwneud y darganfyddiad ddilyn Strategaeth Gwrth-dwyll a Gwrth-lygredigaeth y Cyngor a rhoi gwybod yn ddiymdroi i'r Pennaeth Cyllid a / neu'r Uwch Reolwr Archwilio a Risg, a fydd yn cymryd y camau angenrheidiol i ymchwilio i'r mater a pharatoi adroddiad.

7. HYFFORDDIANT

Mae'r Cyngor yn cydnabod y bydd llwyddiant parhaus y Strategaeth hon a'i hygyrddedd cyffredinol yn dibynnu'n rhannol ar effeithiolrwydd yr hyfforddiant sydd wedi'i raglennu ac ymatebolrwydd staff trwy'r sefydliad i gyd.

I hwyluso hyn, mae'r Cyngor yn cefnogi'r cysyniad o ddarparu hyfforddiant i staff sy'n ymwneud â systemau rheoli mewnol neu reoli'r systemau hynny, er mwyn sicrhau bod eu cyfrifoldebau a'u dyletswyddau yn cael eu hadolygu a'u hategu'n rheolaidd. Mae'r hyfforddiant hwn yn cynnwys cyrsiau ar "Brynu a Chontractau" a "Gweithdrefnau Ariannol" ac maent wedi'u cynnwys ym matrices hyfforddiant corfforaethol y Cyngor.

Yn ogystal, mae'r Cyngor wedi'i ymrwymo i hyfforddi a datblygu staff sy'n ymwneud ag ymchwilio i dwyll a llygredigaeth a bydd yn darparu hyfforddiant addas.

8. CASGLIAD

Mae Cyngor Gwynedd wedi'i ymrwymo i daclo twyll a llygredigaeth; bydd yn ymateb yn effeithiol, yn drefnus ac yn seiliedig ar yr egwyddorion sydd wedi'u cynnwys yn y ddogfen hon.

Bydd y Cyngor yn parhau i adolygu ei reolau a'i weithdrefnau, ac o ganlyniad, mae'n hanfodol bod y Strategaeth hon yn cael ei hadolygu'n rheolaidd er mwyn cynnal ei heffeithiolrwydd a pharhau i gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth.

CYNGOR GWYNEDD

CYNLLUN YMATEB I DWYLL A LLYGREDIGAETH

1. CYFLWYNIAD

Mae Cyngor Gwynedd wedi'i ymrwymo i lywodraethu corfforaethol cadarn ac i warchod y cronfeydd cyhoeddus sydd wedi eu hymddiried i'w ofal. Fodd bynnag, weithiau bydd y sawl sy'n cyflawni trosedd yn ddigon penderfynol i ganfod ffordd o weithio o amgylch systemau a gweithdrefnau. Mae isafu unrhyw golledion o ganlyniad i dwyll yn rhan hanfodol o sicrhau bod adnoddau'r Cyngor yn cael eu defnyddio i'r dibenion priodol. I'r diben hwn, mae Strategaeth Gwrth-dwyll a Gwrth-lygredigaeth y Cyngor wedi'i datblygu a'i chynnal.

Mae'n rhaid i bob rheolwr fod yn ymwybodol o'r hyn sydd ei angen pan fyddant yn cael eu hysbysu o amheuaeth o dwyll. Dylid darllen y Cynllun Ymateb i Dwyll hwn ar y cyd gyda'r Strategaeth Gwrth-dwyll a Gwrth-lygredigaeth sy'n nodi'r broses ar gyfer staff sy'n dymuno rhoi gwybod am unrhyw amheuaeth a sut y dylai swyddogion y Cyngor ymateb i hynny. Mae'r Cynllun hwn yn darparu canllawiau ar y camau sydd i'w cymryd pan yr amheuir bod twyll yn digwydd neu pan ganfyddir twyll, ac mae'n ymdrin â materion megis: i bwy y dylid adrodd am y twyll, cyfrifoldeb am gamau gweithredu, pwy fydd yn ymchwilio i'r digwyddiad a sut y dylid ymdrin â'r gweithwyr sydd dan amheuaeth.

Mae'n hanfodol bwysig bod y Cynllun hwn yn cael ei ddilyn gan bob un sy'n berthnasol er mwyn sicrhau bod y sefyllfa'n cael ei thrin yn broffesiynol ac er mwyn sicrhau nad yw'r achos yn cael ei beryglu. Wrth ddefnyddio'r Cynllun, gallai'r Cyngor:

- atal colledion pellach,
- sefydlu a diogelu tystiolaeth angenrheidiol ar gyfer camau troseddol a chamau disgyblu,
- rhoi gwybod i'r awdurdod perthnasol, bwrdd ariannu a'r Heddlu,
- isafu'r colledion a'u hadfer,
- cymryd camau disgyblu yn erbyn y rhai sy'n ymwneud â'r digwyddiad,
- adolygu'r rhesymau pam fod hyn wedi digwydd, y mesurau a gymerwyd i atal hyn rhag digwydd eto a gweithredu camau angenrheidiol i gryfhau'r gweithdrefnau.

Yn ogystal, mae'r Cynllun hwn yn ceisio sicrhau bod yr ymchwiliad yn cydymffurfio â'r polisiau a'r gweithdrefnau a ganlyn:

- Côt Ymddygiad Staff y Cyngor,
- Rheolau Gweithdrefn Ariannol y Cyngor,
- Polisi Canu'r Gloch y Cyngor,
- Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor.

Diffiniadau

Mae'r diffiniadau o "Dwyll", "Twyll Mewnol ac Allanol", "Twyll Budd-dal" a "Llygredigaeth" i gyd i'w canfod yn y Strategaeth Gwrth-dwyll a Gwrth-lygredigaeth.

Twyll Budd-dal

Nid yw'r Cynllun hwn yn berthnasol i Dwyll Budd-dal (fel y'i diffinnir yn y Strategaeth Gwrth-dwyll a Gwrth-lygredigaeth), gan fod gweithdrefnau ar wahân yn bodoli ar gyfer hyn.

2. ADRODD AM AMHEUAETH O DWYLL

Camau gweithredu gan Staff

Gellir canfod amheuaeth o dwyll mewn sawl ffordd. Dyma rai enghreifftiau:

- Aelod o staff y Cyngor, yn rhinwedd eu swydd, yn dod yn amheus o daflenni amser, ffurflenni costau teithio, tystysgrifau grant, anfonebau ac ati, sy'n cael eu cyflwyno er derbyn taliad.
- Aelod o staff y Cyngor yn dod yn amheus o weithgareddau un neu fwy o'u cydweithwyr.
- Anghysondebau sy'n cael eu canfod gan archwiliwr mewnol neu allanol wrth wneud gwaith archwilio arferol.
- Aelod neu swyddog o'r Cyngor yn cael gwybod am yr amheuaeth o dwyll gan asiantaethau allanol neu aelodau o'r cyhoedd.

Ym mhob achos, mae'n bwysig bod staff yn teimlo eu bod yn gallu adrodd am eu pryderon a'u bod yn ymwybodol o sut y gallant wneud hynny. Bydd amheuaeth o dwyll yn cael ei drin yn ddifrifol a bydd yn cael ei adolygu a'i addasu yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol a'r Strategaeth Gwrth-dwyll a Gwrth-lygredigaeth.

Dylai pob aelod o staff fod yn ymwybodol bod y Côt Ymddygiad i Staff a'r Rheolau Gweithdrefn Ariannol (y mae'r ddau'n rhan o Gyfansoddiad Cyngor Gwynedd) gyda'i gilydd yn gosod rhwymedigaeth ar yr holl staff i adrodd am amheuaeth o dwyll, llygredigaeth ac anghysondebau i'r Pennaeth Cyllid a / neu'r Uwch Reolwr Archwilio a Risg:

Côt Ymddygiad Staff, Adran 9: Os digwydd fod cyflogai cymwys yn dod i wybod am weithgareddau y mae'n credu eu bod yn anghyfreithlon, yn amhriodol, yn anfoesol neu fel arall yn anghyson â'r Côt hwn, dylai'r cyflogai roi gwybod am y mater, gan weithredu yn unol â'i hawliau o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, ac â gweithdrefn yr awdurdod perthnasol ar gyfer rhoi gwybod yn gyfrinachol, neu unrhyw weithdrefn arall sydd wedi'i chynllunio at y diben hwn.

Rheol Gweithdrefn Ariannol 12.9: Os cyfyd unrhyw fater sydd neu y tybir ei fod yn ymwneud ag afreoleidd-dra ynglŷn ag arian parod, nwyddau neu unrhyw drefniant i hawlio taliad amhriodol gan y Cyngor neu eiddo arall o eiddo'r Cyngor, yna rhaid i'r Pennaeth Gwasanaeth neu swyddog arall sy'n gwneud y darganfyddiad ddilyn Strategaeth Gwrth-dwyll a Gwrth-lygredigaeth y Cyngor a rhoi gwybod yn ddiymdroi i'r Pennaeth Cyllid a / neu'r Uwch Reolwr Archwilio a Risg, a fydd yn cymryd y camau angenrheidiol i ymchwilio i'r mater a pharatoi adroddiad.

Fodd bynnag, mae'r Cyngor yn llwyr ymwybodol y gall adrodd am yr amheuon hyn fod yn hynod boenus a thrawmatig (yn enwedig os yw'r person dan amheuaeth yn rheolwr llinell i'r aelod hwnnw o staff, neu'n gydweithiwr y mae'n gweithio ag ef/ â hi bob dydd, a / neu rannu swyddfa ag ef / â hi). O ganlyniad i hyn, mae nifer o fesurau yn eu lle er mwyn amddiffyn staff sy'n adrodd am bryderon dilys. Yn enwedig, mae'r Ddeddf Diogelu er Lles y Cyhoedd yn annog pobl i grybwyll pryderon am gamymddygiad yn y gweithle ac o gymorth i sicrhau bod sefydliadau yn ymateb trwy:

- ymdrin â'r neges yn hytrach na'r negesydd; a
- gwrthod y demtasiwn i guddio camymddygiad difrifol.

Gellir canfod rhagor o ganllawiau ym Mholisi Canu'r Gloch y Cyngor, sy'n amlinellu'r ffordd y gall unrhyw aelod o staff adrodd am unrhyw amheuaeth sydd ganddynt. Fodd bynnag, mae'r Polisi Canu'r Gloch yn ymdrin ag amrediad llawer ehangach o gamymddygiad na dim ond twyll, llygredigaeth neu anghysondebau ariannol. Rhaid ymdrin â'r materion eraill hyn yn ôl eu haeddiant a'u hadrodd i'r man mwyaf priodol – fel arfer i'r Uwch Reolwr neu Bennaeth Gwasanaeth perthnasol.

Bydd angen trin unrhyw bryderon sydd gan aelod o staff, ynghyd â thrafodaethau cychwynnol, yn sensitif ac yn hollol gyfrinachol ac ni ddylai unrhyw un fod ag ofn crybwyll eu pryderon. Efallai y bydd eglurhad diniwed i'r hyn y mae'r aelod o staff yn bryderus yn ei gylch – os fydd hyn yn wir, yna ni fydd angen cymryd camau pellach ac o leiaf y bydd y pryderon wedi cael eu lleisio.

Efallai y bydd aelod o staff yn dewis adrodd am eu pryderon yn ddiennw a pherchir hynny. Dylid nodi, os bydd yr adroddiad yn awgrymu bod gweithgaredd anghyfreithlon wedi digwydd a bod yr achos am gael ei ddilyn gan yr Heddlu, bydd angen gwybod pwy yw'r unigolyn sydd wedi adrodd am y manylion yn ddiweddarach os yw'r achos troseddol am gael ei ddilyn yn effeithiol - mae'n well gwybod pwy sydd wedi adrodd am ddigwyddiadau a bydd o gymorth gyda'r ymchwiliad.

Os daw unrhyw un yn ymwybodol o amheuaeth o dwyll neu anghysondeb, dylent nodi eu pryderon ar bapur cyn gynted ag y bo'n ymarferol bosib. Dylent wneud nodyn o'r holl fanylion perthnasol, megis beth a ddywedwyd yn ystod sgysiau dros y ffôn neu sgysiau eraill, y dyddiad, yr amser ac enwau unrhyw rai sydd yn ymwneud â'r digwyddiad. Dylent adrodd am y mater yn syth i naill ai:

- **eu Rheolwr Llinell, Pennaeth Gwasanaeth neu Gyfarwyddwr Strategol fydd yna'n cysylltu â'r Pennaeth Cyllid a / neu'r Uwch Reolwr Archwilio a Risg, neu**
- **yn uniongyrchol i'r Pennaeth Cyllid neu'r Uwch Reolwr Archwilio a Risg.**

Pan fyddant yn adrodd am eu pryderon, dylai staff drefnu i roi unrhyw nodiadau y maent wedi'u cymryd ac unrhyw dystiolaeth a gasglwyd, i'r archwiliwr priodol. Cedwir cyfrinachedd i bawb o ran yr adroddiadau a wnaed nad oes modd eu profi yn dilyn yr ymchwiliad.

Ni ddylai staff wneud yr hyn a ganlyn:

- cysylltu â'r sawl sy'n cael ei amau o fod yn twyllo mewn ymdrech i geisio sefydlu'r ffeithiau neu fynnu gwneud iawn,
- trafod manylion yr achos, amheuon neu honiadau gydag unrhyw un y tu allan i Gyngor Gwynedd (yn cynnwys y Wasg) oni bai bod yr Uwch Reolwr Archwilio a Risg wedi gofyn iddynt wneud hynny,
- trafod yr achos gydag unrhyw un yn y Cyngor ac eithrio eu Rheolwr Llinell eu hunain, Pennaeth Gwasanaeth, Cyfarwyddwr Strategol, Pennaeth Cyllid neu'r Uwch Reolwr Archwilio a Risg,
- ceisio cynnal ymchwiliadau neu gyfweiliadau neu gwestiynu unrhyw un eu hunain, oni bai bod yr Uwch Reolwr Archwilio a Risg wedi gofyn iddynt wneud hynny (yn gweithredu yn unol â'r Ddeddf Rheoleiddio Pwerau Ymchwilio (RIPA) o ran Pobl sy'n Ffynonellau Gwybodaeth Cudd (*Covert Human Intelligence Sources (CHIS)*)).

Camau Gweithredu gan Reolwyr

Os yw rheolwyr yn credu bod ganddynt reswm i amau bod twyll neu lygredigaeth yn digwydd yn eu maes gwaith, dylent wneud yr hyn a ganlyn:

- Gwrando ar bryderon staff ac ymdrin â phob adroddiad a dderbynnir o ddifrif ac yn sensitif, gan sicrhau y rhoddir gwrandawriad teg i holl bryderon staff. Yn ogystal, dylai rheolwyr sicrhau staff na fyddent yn dioddef yn sgil adrodd am eu pryderon.
- Cael cymaint o wybodaeth â phosib gan yr aelod o staff, yn cynnwys unrhyw nodiadau a thystiolaeth sydd ganddynt a allai gefnogi'r honiad. Ni ddylai rheolwyr amharu ag unrhyw dystiolaeth a dylid sicrhau ei fod yn cael ei gadw mewn man diogel.

- Adrodd am y mater yn syth i'r Pennaeth Cyllid a / neu'r Uwch Reolwr Archwilio a Risg. Ni ddylent geisio cynnal ymchwiliad eu hunain na gofyn i unigolyn gael rhagor o wybodaeth mewn dull cudd, gan y gallai hyn beryglu'r dystiolaeth (gan atal camau disgyblu priodol neu gamau troseddol yn y man).

Camau Gweithredu gan Archwilwyr

Os fydd Archwilwyr Mewnol y Cyngor yn canfod yr hyn y credant ei fod yn dwyll, yn llygredigaeth neu'n ymddygiad amhriodol yn ystod archwiliad, rhaid iddynt ddiogelu'r holl dystiolaeth a gwneud nodiadau manwl o'r holl dystiolaeth a gesglir. Yna, dylent adrodd am eu amheuan yn syth i'r arweinydd tîm, a ddylai yna roi gwybod i'r Uwch Reolwr Archwilio a Risg cyn gynted ag y bo modd. Bydd y broses ymchwilio (rhan 4 isod) yn digwydd yn dilyn hynny.

3. HONIADAU MALEISUS

Os gwneir honiad disylwedd, maleisus neu er budd personol, gellir cymryd camau disgyblu yn erbyn y person sy'n gwneud yr honiad.

4. Y BROSES YMCHWILIO

Archwilio Mewnol sy'n gyfrifol am symbylu a goruchwyllo'r holl ymchwiliadau twyll. Bydd Archwilio Mewnol yn cydymffurfio â'i Gynllun Ymchwilio Twyll er mwyn sicrhau bod pob ymchwiliad yn cydymffurfio â'r un safon ac yn unol â'r ddeddfwriaeth.

Dan Bolisi a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor (Rhan 7.3 yr Amodau Gwaith Lleol), bydd gofyn ymchwilio i unrhyw honiad o dorri rheolau a safonau'r Cyngor cyn gynted ag y bo modd, oni bai bod y rheolwr llinell o'r farn bod y drosedd honedig yn un fân. Fodd bynnag, yn unol â'r Strategaeth Gwrth-dwyll a Gwrth-lygredigaeth, ni ddylai unrhyw reolwr ystyried honiadau o dwyll, llygredigaeth neu anghysondebau ariannol fel "mân droseddau", felly, cynhelir ymchwiliad ym mhob achos. Mae'r Polisi a'r Gweithdrefnau Disgyblu yn nodi'r hyn a ganlyn fel enghreifftiau o weithrediadau sy'n cael eu hystyried fel camymddygiad llwyr:

- lladrata oddi wrth y Cyngor neu unrhyw un o gleientiaid y Cyngor,
- twyll difrifol a fyddai'n gwneud yr unigolyn yn anaddas i weithio i'r Cyngor,
- rhoi gwybodaeth gelwyddog ar gofnodiadau yn fwriadol, neu
- torri difrifol ar ymddiriedaeth.

Yn ogystal, fel yr amlinellir yn y Strategaeth, nid oes rhaid i fudd neu golled gael eu gwireddu – mae bwriad i dwyllo yn ddigon i arwain at ymchwiliad.

Nid yw'r broses ymchwilio yn rhan o'r broses ddisgyblu; yr unig beth yw hyn yw ffordd o gasglu'r holl ffeithiau sy'n ymwneud â'r honiadau a mynegir hyn yn glir wrth unrhyw aelod o staff sy'n cynorthwyo'r Cyngor gydag ymchwiliad o'r math hwn.

Ni ddatgelir canlyniadau'r ymchwiliadau i unrhyw un, na'u trafod gyda hwy, ac eithrio'r rhai sydd wir angen gwybod. Mae hyn yn bwysig er mwyn osgoi difrodi enw da'r rhai sydd yn cael eu hamau ond sy'n cael eu canfod yn ddieuog o ymddygiad anghyfiawn, ac er mwyn gwarchod y Cyngor rhag atebolrwydd sifil posib.

Mewn achosion pan fo unigolyn yn cael ei amau o dwyll ond pan nad yw'r ymchwiliad sy'n dilyn yn cefnogi hynny, mae'n bwysig bod y posibilrwydd o ddifrodi enw da'r unigolyn yn cael ei gadw i'r lleiafswm. Bydd y person a adroddodd am yr amheuaeth o dwyll neu anghysondeb yn y lle cyntaf yn cael gwybod nad yw'r ymchwiliad wedi profi unrhyw ymddygiad anghyfiawn.

Cynhelir unrhyw weithgarwch ymchwilio angenrheidiol heb ystyried perthynas unrhyw unigolyn â'r Cyngor, eu swydd na hyd eu gwasanaeth.

Unwaith y bydd yr ymchwiliad wedi'i gwblhau, bydd Archwilio Mewnol yn paratoi adroddiad ysgrifenedig sy'n nodi'r ffeithiau a ganfyddir fel rhan o'r ymchwiliad. Bydd yr adroddiad yn osgoi unrhyw ddyfalu ac ni wneir unrhyw ddatganiad na ellir ei gefnogi gyda ffeithiau.

5. Y CAMAU I'W CYMRYD

Pan fo tystiolaeth yn cefnogi'r honiad o dwyll neu lygredigaeth, ystyrir dilyn trywydd triphlyg ("*triple-tracking*") fel rhan o'r ymchwiliad. Hynny yw, a ddylai'r camau i'w cymryd fod yn rhai troseddol, sifil, disgyblu neu'n gyfuniad o'r tri.

Camau Disgyblu

Pan fo tystiolaeth o dwyll neu lygredigaeth wedi'i chasglu, bydd yr adroddiad Archwilio Mewnol a ddisgrifiwyd uchod yn cael ei ddefnyddio bob amser fel cofnod ffurfiol o ymchwiliad fel y'i disgrifir ym Mholisi a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor. Cynhelir gweithdrefnau Disgyblu gan y rheolwr llinell perthnasol, a fydd yn defnyddio adroddiad ymchwilio Archwilio Mewnol fel tystiolaeth bwysig; dylai'r archwiliwr(wyr) sy'n ymchwilio fod yn bresennol i gyflwyno'r dystiolaeth mewn gwrandawriad disgyblu. Fodd bynnag, ni fydd archwilwyr Archwilio Mewnol yn ffurfio rhan o banel disgyblu.

Camau Troseddol

Yn unol â Rheolau Gweithdrefn Ariannol y Cyngor, os yw'r Swyddog Monitro wrth ystyried adroddiad ymchwilio Archwilio Mewnol, o'r farn bod y gyfraith wedi'i thorri, bydd y mater yn cael ei adrodd i'r Heddlu er ymchwiliad pellach a hynny ar ddisgresiwn y Pennaeth Cyllid.

Os oes aelod o staff yn ymwneud â'r achos, bydd camau disgyblu'n cael eu cymryd ar frys yn unol â Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor pa un a yw'r mater yn cael ei gyfeirio at yr Heddlu ai peidio.

Os fydd yr Heddlu'n penderfynu bod angen cynnal ymchwiliad ffurfiol, disgwylir i bob aelod o staff gydymffurfio'n llawn ag unrhyw geisiadau neu argymhellion sy'n dilyn. Bydd yr holl gyswllt gyda'r Heddlu yn dilyn eu cyswllt cyntaf, yn digwydd fel arfer trwy Archwilio Mewnol.

Camau Sifil

Pan fo'r Cyngor wedi dioddef colled, ceisir gwneud iawn am unrhyw fudd neu fantais a gafwyd a cheisir adennill costau gan yr unigolyn(ion) oedd yn gyfrifol am y twyll.

Fel cam cyntaf, bydd yr unigolyn dan sylw yn derbyn cais i wneud iawn am y golled. Efallai y bydd yn briodol ystyried adennill y golled o unrhyw arian sy'n ddyledus i'r unigolyn wrth ei ddiswyddo (os yw'r sawl sy'n gyfrifol am y twyll yn aelod o staff). Dylid ceisio cyngor gan y Pennaeth Cyllid a'r Adain Gyfreithiol cyn ceisio adennill y golled.

Pan fo aelod o staff yn aelod o gynllun pensiwn Cyngor Gwynedd, a'i fod yn euog o dwyll, gall y Cyngor adennill y golled o werth cyfalaf buddion cronrus yr unigolyn yn y Cynllun, sydd yna'n cael eu gostwng yn unol â'r cyngor a dderbynnir gan yr actwari.

Os na fydd unigolyn yn gwneud iawn am y golled, dylid ystyried cymryd camau sifil i adennill y golled, yn amodol ar y cyngor cyfreithiol a dderbyniwyd. Gan mai arian y trethdalwyr yw'r cronfeydd a gamddefnyddiwyd, gall yr adennill sifil fod yr un mor bwysig ag erlyniad llwyddiannus.

Gellir defnyddio datrysiadau sifil os fydd achos troseddol yn methu, neu os na fydd cyhuddiad troseddol yn cael ei ddilyn, oherwydd diffyg prawf.

Pan fetho popeth arall, os na chymerir camau datrys sifil yn sgil cyngor cyfreithiol, gellir defnyddio Polisi Yswiriant Gwarant Ffydd y Cyngor er mwyn adennill y colledion. Fodd bynnag, mewn achosion pan fo twyll wedi digwydd yn dilyn rheolaeth neu oruchwyliaeth benodol wael, efallai na ellir adennill y cyfanswm llawn. Ym mhob achos, dylid rhoi gwybod

i'r Adain Yswiriant a Rheoli Risg yng nghamau cychwynnol yr ymchwiliad er mwyn sicrhau yr ymdrinnir â'r hawliadau yswiriant mor effeithiol ac effeithlon ag y bo modd.

Sanctsiynau Paralel

Nid oes rheswm cyfreithiol pam na ddylai'r tri math o gam y gellir eu cymryd gael eu cynnal ar yr un pryd neu groesi ei gilydd o leiaf. Yn gyffredinol, ni fydd y llysoedd yn rhoi blaenoriaeth awtomatig i achos troseddol. Ni ddylid gohirio camau eraill hyd nes diwedd y gwrandawriad troseddol oni bai bod gwir berygl – nid tybiaeth yn unig – y byddai datgelu'r amddiffyniad yn y camau sifil yn arwain at gamwedd bosib, neu'n gallu arwain at hynny (trwy, er enghraifft, alluogi tystion yr erlyniad i baratoi tystiolaeth ffug). Ar gyfer cyfraith achosion, gweler *Jefferson v Bhetcha* [1979] 1 WLR 898, 904 ac *R v BBC, ex p. Lavelle* [1983] 1 WLR 23, 39.

6. DYSGU O'N PROFIADAU

Pan fo twyll wedi digwydd, rhaid i'r rheolwyr wneud unrhyw newidiadau angenrheidiol i systemau a gweithdrefnau er mwyn sicrhau na fydd twyll tebyg yn digwydd eto. Ble bo'n briodol, bydd Archwilio Mewnol yn cyhoeddi adroddiad "gwersi a ddysgwyd" er mwyn amlygu ble y gwelwyd diffyg goruchwyllo, neu reolaeth wedi torri i lawr / diffyg rheolaeth. Bydd adroddiadau o'r fath yn darparu argymhellion er mwyn osgoi digwyddiadau pellach, a hynny yn yr ardal benodol ble y digwyddodd y twyll a, ble bo'n briodol, o fewn cyd-destun ehangach gweinyddiaeth y Cyngor.