CYNGOR BWRDEISTREF SIROL WRECSAM

STRATEGAETH GWRTHDWYLL A LLWGRWOBRWYO

DATGANIAD POLISI GWRTHDWYLL A LLWGRWOBRWYO

- **Ni fydd y Cyngor yn goddef unrhyw fath o dwyll na llwgrwobrwyo o fewn y Cyngor, gan gyrff allanol nac unigolion.**
- **Mae'r Cyngor yn ymroddedig i atal, osgoi, datgelu ac ymchwilio i bob math o dwyll a llwgrwobrwyo ar bob lefel o'i waith ac yn y gymuned ehangach.**
- **Mae'r Cyngor yn ymroddedig i atal a datgelu twyll budd-daliadau tai a threth y cyngor.**
- **Bydd y Cyngor yn ceisio erlyn neu gosbi tramgwyddwyr twyll a llwgrwobrwyo.**

1. CWMPAS Y STRATEGAETH

1.1. Yn y Strategaeth hon, diffinnir twyll a llwgrwobrwyo fel a ganlyn:

Twyll yw 'camliwio cyfriflenni ariannol neu gofnodion eraill - gan bobl tu mewn neu tu allan i'r Cyngor - yn fwriadol a wneir er mwyn cuddio'r camddefnydd o asedau neu er mwyn gwneud elw'. Mae'r ystyr hwn yn cynnwys gwneud elw ariannol trwy fethu â rhoi gwybod am newidiadau i wybodaeth a ddarparwyd yn flaenorol yn fwriadol a mân-gamddefnydd heb gamliwio dogfennau'n fwriadol. Mae'n bosibl defnyddio'r diffiniad ar gyfer cofnodion budd-daliadau tai a threth y cyngor hefyd.

Llwgrwobrwyo yw 'cynnig, rhoi, mynnu neu dderbyn anogaeth neu wobr a allai ddylanwadu ar weithred rhywun'.

1.2. Mae'r Strategaeth hon yn cydweddu â strategaethau a pholisïau eraill y Cyngor sy'n ceisio hybu'r safonau uchaf o ymddygiad ym mhob math o weithgareddau. Yn benodol, mae'r Strategaeth yn cydweddu â'r Rheoliadau Ariannol o ran ceisio lleihau twyll a llwgrwobrwyo posibl a gwir.

2. PWRPAS A CHEFNDIR

2.1. Ynghyd ag achosi colled ariannol, mae'r Cyngor yn cydnabod bod twyll yn effeithio'n ddrwg ar wasanaethau ac yn difrodi enw'r Cyngor a chyrff cyhoeddus yn gyffredinol a hyder pobl ynddynt.

2.2. Golyga statws y Cyngor fel y cyflogwr mwyaf yn y Fwrdeistref Sirol, â mwy na 6,000 o weithwyr a gwariant net blynyddol o fwy na £160m a'i berthynas ariannol â phob cartref a busnes, fod potensial sylweddol am dwyll a llwgrwobrwyo. Mae'r sefyllfa'n anoddach oherwydd y cymhlethdodau

ychwanegol sy'n deillio o'r anogaeth i fod yn fwyfwy dyfeisgar ym maes caffael gwasanaethau a defnyddio technolegau newydd.

2.3. Mae strategaeth gwrthdwyll a llwgrwobrwyo effeithiol yn allweddol mewn helpu'r Cyngor i gyfeirio a rheoli ei fusnes yn agored, yn union ac yn atebol. Mae'r Cyngor yn ymroddedig felly i strategaeth a gynlluniwyd i:-

- atal
- bod yn rhwystr
- hybu datgeliad
- adnabod ffordd glir ar gyfer ymchwiliad a gweithrediadau adfer

2.4. Seilir y Strategaeth hon ar gyfres o weithdrefnau cynhwysfawr cysylltiedig a gynlluniwyd i beidio ag annog twyll na llwgrwobrwyo. Maent yn cwmpasu:-

- diwylliant
- atal
- datgelu ac ymchwilio
- hyfforddiant
- adfer a chosbau
- sicrhau bod y Strategaeth yn amserol a pherthnasol

2.5. Mae'r Cyngor yn ymwybodol o'r archwiliad allanol manwl o'i fusnes gan amrywiaeth o gyrff gan gynnwys:-

- Cynulliad Cenedlaethol Cymru
- Yr Ombwdsmon Llywodraeth Leol
- Archwilydd Allanol y Cyngor
- Swyddfa Archwilio Cymru
- Arolygiaethau statudol megis Estyn, Arolygiaeth Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru a'r Arolygiaeth Twyll Budd-daliadau
- Tollau a Threthi Ei Mawrhydi
- Cyllid y Wlad
- Adran Gwaith a Phensiynau
- Adrannau eraill y Llywodraeth Ganolog, Comisiynau Seneddol
- Archwilwyr cyrff y mae'r Cyngor yn gweithredu fel asiant iddynt
- Archwilwyr cyrff sy'n rhoi cyllid i'r Cyngor megis cyrff ariannu Ewropeaidd

2.6. Wrth ymroi ei hun i'r Strategaeth hon, nid yw'r Cyngor yn dymuno atal unrhyw un rhag gwneud gwaith cyfreithlon ar ran neu gyda'r Cyngor na'u hatal rhag bod yn ddyfeisgar er budd y Cyngor tra'n cyflawni eu dyletswyddau.

3. DIWYLLIANT

3.1. Mae'r Cyngor yn cydnabod bod diwylliant gwrthdwyll a llwgrwobrwyo cadarn yn hanfodol os yw am gadw at fframwaith rheoli cryf. Mae'n benderfynol y bydd diwylliant y corff yn cynrychioli ac yn hybu gonestrwydd ac yn gwrthwynebu twyll a llwgrwobrwyo ac ni fydd yn goddef nac yn annog twyll a llwgrwobrwyo.

3.2. Mae'r Cyngor yn ymroddedig i'r safonau moesol uchaf ac i natur agored ac atebol. Disgwylir i holl aelodau etholedig a gweithwyr rannu'r ymroddiad hwn ac arwain trwy esiampl trwy sicrhau y cedwir at holl reoliadau, gweithdrefnau, arferion a chodau ymddygiad y Cyngor. Mae'r Cyngor yn disgwyl i unigolion a chyrff y mae'n cysylltu â nhw weithredu'n onest hefyd heb fwriad twyllo na llwgrwobrwyo.

3.3. Mae aelodau etholedig a gweithwyr y Cyngor yn elfen bwysig o ran gwrthwynebu twyll a llwgrwobrwyo. Mae Polisi Canu Cloch y Cyngor yn annog aelodau etholedig a gweithwyr i leisio pryderon yn gyfrinachol heb ofni cosbau na fictimeiddiad er mwyn ymchwilio i'r pryderon hyn yn deg ac yn gywir. Mae atodiad 1 yn rhoi manylion ar sut i leisio pryderon. Mae'n bosibl rhannu pryderon trwy weithdrefnau achwyn y Cyngor hefyd.

3.4. Anogir y cyhoedd i adrodd am unrhyw bryderon sydd ganddynt hefyd. Gall hyn fod trwy gysylltiadau cwsmer y cyfeirir pob cwyn gyhoeddus atynt neu'r cysylltiadau a geir yn atodiad 1.

3.5. Prif swyddogion sy'n gyfrifol am olrhain unrhyw honiadau o dwyll neu lwgrwobrwyo a dderbynnir trwy gysylltu â'r Rheolwr Archwilio a Thechnegol.

3.6. Disgwylir i uwch reolwyr ddelio â'r rhai sy'n ceisio twyllo'r Cyngor neu sy'n dwyllodrus yn gyflym ac yn bendant. Rhaid i'r Cyngor fod yn gadarn wrth ddelio â chamarfer ariannol.

3.7. Er mwyn atal camddefnyddio prosesau ymchwilio, ymdrinnir ag unrhyw gamdriniaeth e.e. lleisio honiadau di-sail neu faleisus fel mater disgyblu.

3.8. Os yw'n briodol, bydd y Cyngor yn cydweithredu â chyrff, asiantaethau ac awdurdodau lleol eraill wrth ymdrin â thwyll a llwgrwobrwyo. Mae hyn yn cynnwys cymryd rhan mewn mentrau cyfatebu data a defnyddio cosbau a orfodwyd gan gyrff eraill, megis gwrthod talu budd-daliadau.

3.9. Mae'r Cyngor yn croesawu cynllun SAFE (Security against Fraud and Error) yr Adran Gwaith a Phensiynau sy'n rhoi ymagwedd fwy helaeth at ymdrin â thwyll a chamgymeriadau ar fudd-daliadau tai a threth y cyngor ac mae wedi ystyried hwn yn ei weithdrefnau gwasaneth. Mae'r elfennau allweddol yn cynnwys:

- Atal – cynnig taliadau uwch i awdurdodau lleol sy'n cydymffurfio â'r fframwaith gwirio fel cydnabyddiaeth o'u hymdrechion i atal twyll rhag mynd i'r system.

- Datgelu – cynnig taliadau i awdurdodau lleol am adnabod taliadau twyllodrus ac anghywir.

- Cosbau ac erlyniadau – cynnig taliadau i awdurdodau lleol nid yn unig am erlyniadau llwyddiannus ond am gyhoeddi cosb weinyddol neu rybudd ffurfiol.

4. ATAL

4.1. Mae pedwar dimensiwn sy'n hanfodol i atal twyll a llwgrwobrwyo:

- Aelodau etholedig
- Gweithwyr, asiantau a chontractwyr
- Systemau llywodraethu a rheoli
- Pwyllgor safonau'r Cyngor

Aelodau etholedig

4.2. Gofynnir i aelodau etholedig weithredu o fewn:-

- rheolau sefydlog a rheoliadau ariannol Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam
- côd ymddygiad y Cyngor ar gyfer aelodau etholedig
- protocol cysylltiadau aelodau/swyddogion

4.3. Tynnir y canllawiau hyn at sylw aelodau etholedig pan fydd gofyn iddynt gofrestru unrhyw fuddiannau ariannol neu fuddiannau eraill a bennir yng nghôd ymddygiad y Cyngor gyda'r swyddog monitro. Mae'n ddyletswydd i aelodau hysbysu'r swyddog monitro o unrhyw newididau gofynnol.

4.4. Dan gôd ymddygiad y Cyngor, rhaid i aelodau hysbysu'r swyddog monitro o fodolaeth a gwerth unrhyw roddion, lletygarwch, buddion neu fantais y maent wedi eu derbyn.

4.5. Rhaid i aelodau etholedig ddatgan unrhyw fuddiannau mewn perthynas â cheisiadau am ganiatâd cynllunio.

Gweithwyr, asiantau a chontractwyr

4.6. Elfen allweddol o atal twyll a llwgrwobrwyo yw sefydlu record blaenorol o ran uniondeb a gonestrwydd ar gyfer darpar weithwyr yn ystod y broses recriwtio cyn belled ag sy'n bosibl. Rhaid i weithdrefnau recriwtio ar gyfer pob gweithiwr, gan gynnwys staff dros dro a'r rhai a gontractiwyd, fod yn unol ag unrhyw weithdrefnau a fabwysiadir gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam, a rhaid cael geirdaon ysgrifenedig sy'n perthyn i uniondeb a gonestrwydd darpar weithwyr cyn gwneud cynnig o waith.

4.7. Rheolir gweithwyr gan reolau sefydlog a rheoliadau ariannol a chodau a pholisïau ymddygiad y Cyngor e.e. iechyd a diogelwch, ebost a'r rhyngrwyd, ayb. Rheolir nhw gan gôd ymddygiad y Cyngor ar gyfer gweithwyr hefyd. Mae copïau o'r rhain a pholisïau eraill ar gael ar y fewnrwyd.

4.8. Disgwylir i weithwyr ddilyn unrhyw ofynion penodol y Cyngor o ran ymddygiad personol a phroffesiynol a chadw at unrhyw safonau ymddwyn sy'n perthyn i'w sefydliad proffesiynol os yw hyn yn briodol.

4.9. Rhaid i weithwyr gydymffurfio â pholisi'r Cyngor ar dderbyn anrhegion a lletygarwch hefyd. Rhaid cofrestru unrhyw roddion gyda phrif swyddogion, pa un a yw'r rhoddion yn cael eu derbyn neu beidio, ac eithrio anrhegion bach,.

4.10. Mae gan y Cyngor weithdrefnau disgyblu i ddelio â thramgwyddwyr twyll a llwgrwobrwyo.

4.11. O ran contractau, atgoffir gweithwyr o ofynion penodol y rheoliadau ariannol a'r angen i gydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol. Yn benodol, rhaid iddynt weithredu o fewn Adran 117 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972 sy'n gofyn am ddatgan unrhyw fuddiannau mewn perthynas â chontractau (megis aelodaeth o gyrff contractio). Mae'r ddeddfwriaeth yn gwahardd rhywun rhag derbyn ffioedd a gwobrau heblaw am drwy gydnabyddiaeth gywir.

4.12. Mae'r strategaeth hon yn estyn i unrhyw gontractwyr, mudiadau nid-er-elw ac asiantau eraill sy'n gweithio ar ran y Cyngor. Ni fydd y Cyngor yn mynd i unrhyw gytundeb contract yn fwriadol gydag unrhyw fudiad sy'n methu â chydymffurfio â'i godau ymarfer a/neu weithdrefnau perthnasol eraill. Cyn ennyn diddordeb contractwyr neu fudiadau, cymerir camau i wybod cefndir y mudiadau dan sylw cyn belled ag sy'n bosibl. Mae hyn yn cynnwys pan fydd y Cyngor yn gweithredu ar y cyd â mudiadau eraill.

4.13. Er mwyn sicrhau bod unrhyw fudiadau sy'n gweithio ar ran y Cyngor yn cadw at safonau'r Cyngor, cynhwysir cymalau priodol o ran gonestrwydd, atebolrwydd ac uniondeb mewn dogfennau tendr, cytundebau lefel gwasanaeth a dogfennau perthnasol eraill. Yn benodol, gofynnir i unigolion sy'n gweithio yn y mudiadau hyn gael eu cynnwys o fewn Polisi Canu Cloch y Cyngor.

Systemau Llywodraethu a Rheoli

4.14. Mae gan y Prif Swyddog Cyllid a Pherfformiad ddyletswydd statudol dan Adran 151 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972 i sicrhau y gweinyddir busnes ariannol y Cyngor yn iawn. Felly, datblygwyd rheoliadau ariannol sy'n amlinellu systemau, gweithdrefnau a chyfrifoldebau gweithwyr o ran gwaith ariannol y Cyngor. Mae'r rhain ar gael i holl weithwyr, contractwyr ac asiantau'r Cyngor.

4.15. Gall y Prif Swyddog Cyllid a Pherfformiad ategu dogfennau eraill at y rheoliadau ariannol, megis cyfarwyddiadau ariannol sy'n perthyn i weithdrefnau manwl a bwletinau archwilio o bryd i'w gilydd, a fydd yn cael eu hystyried fel bod yn rhan o'r rheoliadau ariannol ac sy'n meddu ar yr un pwerau.

4.16. Mae gan y Cyngor systemau rheoli yn eu lle sy'n sicrhau cywirdeb gwariant, diogeledd asedau ac incwm, dibynadwyedd gwybodaeth reoli a chywirdeb cofnodion ariannol a chofnodion eraill. O fewn y systemau a'r gweithdrefnau hyn sy'n rheoli awdurdod gweithrediadau, mae dyletswyddau a chyfrifoldebau'n cael eu rhannu'n glir er mwyn diogelu asedau a rheoleiddio eu defnydd.

4.17. Rhaid i brif swyddogion:

- adnabod unrhyw risgiau neu weithgareddau nad ydynt yn cael eu rheoli'n iawn
- lle'n bosibl, sicrhau bod rheolaeth mewn lle, gan gynnwys rheolaeth gyfrifiadurol, a'i bod yn cael ei chynnal a'i dogfennu'n briodol
- sicrhau bod eu hadrannau'n cydymffurfio â'r rheoliadau ariannol, rheolau sefydlog ac unrhyw godau ymarfer perthnasol

4.18. Mae Rheoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) 2005 yn gofyn i'r Cyngor gadw system archwilio fewnol ddigonol ac effeithiol o gofnodion cyfrifeg a systemau rheoli. Mae hyn yn hanfodol er mwyn atal a datgelu twyll a llwgrwobrwyo ac mae'n elfen allweddol o ddyletswyddau statudol y Prif Swyddog Cyllid a Pherfformiad.

4.19. Amlinellir pwysigrwydd sylfaenol y rheolau a safonau mewnol i lywodraeth dda'r Cyngor yn y Côd Llywodraeth Gorfforedig. Arolygir hwn yn rheolaidd ac adroddir arno yn y datganiad blynyddol o reolaeth fewnol.

4.20. Darperir gwasanaeth archwilio mewnol y Cyngor gan Wasanaethau Archwiliad Mewnol Wrecsam a reolir gan y Rheolwr Archwilio a Thechnegol. Manylir ar eu rolau, cyfrifoldebau, statws annibynnol a chwmpas gwaith yn eu hamodau gorchwyl. Gosodir allan eu cyfrifoldebau a hawl i fynediad yn y rheoliadau ariannol.

4.21. Mae'r Cyngor yn gwbl ymroddedig i sicrhau y rhoddir budd-daliadau tai a threth y Cyngor i'r unigolion hynny sy'n gymwys i'w derbyn a bod gweithdrefnau a phrosesau yn eu lle i wirio amgylchiadau hawlwyr cyn rhoi budd-dal iddynt.

4.22. Mae'r Cyngor wedi buddsoddi adnoddau mewn sefydlu Is-Adran Twyll Budd-Daliadau sy'n canolbwyntio ar adnabod, archwilio ac atal twyll budd-daliadau tai a threth y cyngor. Bydd y tîm hwn yn gweithio dan delerau'r Ddeddf Gwarchod Data, yn defnyddio gwybodaeth sydd ar gael gan asiantaethau eraill megis yr Asiantaeth Fudd-Daliadau, yr Adran Gwaith a Phensiynau, Cyllid y Wlad a chynghorau eraill er mwyn datgelu ac atal twyll budd-dal.

4.23. Mae trefniadau yn eu lle sy'n annog cyfnewid gwybodaeth rhwng y Cyngor ac asiantaethau eraill ar weithgareddau twyll a llwgrwobrwyo lleol a chenedlaethol, yn amodol ar ddarpariaethau Deddf Gwarchod Data 199 ac unrhyw ddeddfwriaeth berthnasol arall. Mae'r rhain yn cynnwys:-

- yr heddlu
- grwpiau swyddogion awdurdodau lleol
- rhwydweithiau archwilio rhanbarthol
- Swyddfa Archwilio Cymru
- awdurdodau lleol eraill
- Adran Gwaith a Phensiynau
- Grŵp Swyddogion Ymchwilio awdurdodau lleol
- Grŵp Ymchwilwyr Budd-daliadau Cymru
- Cyllid y Wlad

4.24. Mae gan y Prif Swyddog Cyllid a Pherfformiad ddyletswydd statudol dan Adran 114 o Ddeddf Cyllid Llywodraeth Leol 1988 i adrodd i holl aelodau'r Cyngor os bu neu os yw'n debyg y bydd gwariant anghyfreithlon neu gyllideb anghytbwys.

4.25. Dan Adran 5 o Ddeddf Llywodraeth Leol a Thai 1989, mae gan y Prif Swyddog Cyfraith a Gweinyddiaeth ddyletswydd, fel swyddog monitro'r Cyngor, i adrodd am unrhyw gynigion, penderfyniadau neu hepgoriadau a allai arwain at dorri unrhyw gyfraith neu a allai arwain at gamweinyddiaeth neu anghyfiawnder. Mae'r Swyddog Monitro'n gyfrifol am weithredu Polisi Canu Cloch y Cyngor hefyd.

Pwyllgor Safonau'r Cyngor

4.26. Cynhwysir rôl a swyddogaethau Pwyllgor Safonau'r Cyngor yng nghyfansoddiad y Cyngor. Ymysg pethau eraill, mae'n gyfrifol am:

1. roi cyngor i'r Cyngor am fabwysiadu neu ddiwygio'r Côd Ymddygiad, y Protocol Cysylltiadau Aelodau/Swyddogion, ac unrhyw godau eraill a gyflwynir gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam mewn perthynas ag ymddygiad aelodau;

2 monitro gweithrediad Côd Ymddygiad yr Awdurdod, y Protocol Cysylltiadau Aelodau/Swyddogion ac unrhyw godau eraill y mae'r Cyngor yn eu cyflwyno mewn perthynas ag ymddygiad aelodau;

3 cynghori, hyfforddi neu drefnu i hyfforddi aelodau ac aelodau cyfetholedig ar faterion sy'n perthyn i Gôd Ymddygiad yr Awdurdod, y Protocol Cysylltiadau Aelodau/Swyddogion ac unrhyw godau eraill y mae'r Cyngor yn eu cyflwyno mewn perthynas ag ymddygiad aelodau;

4 y swyddogaethau sy'n perthnasol i bwyllgorau safonau a osodir allan yn Rheoliadau Ymchwiliadau Llywodraeth Leol (Swyddogaethau Swyddogion Monitro a Phwyllgorau Safonau) (Cymru) 2001 sy'n gysylltiedig â honiad o aelodau neu aelodau cyfetholedig yn torri'r Côd Ymddygiad;

5 goruchwylio trefn canu cloch y Cyngor mewn perthynas ag aelodau etholedig.

5. DATGELU AC YMCHWILIO

5.1. Mae'r gwahanol systemau rheoli ac atal mewnol yn helpu i ddarparu arwyddion o weithgaredd twyllodrus ac yn helpu i'w atal.

5.2. Yn unol â'i gyfrifoldebau statudol, mae'r Prif Swyddog Cyllid a Pherfformiad yn cyflogi staff arbenigol y mae eu dyletswyddau'n cynnwys mentrau

rhagweithiol a anelir at ddatgelu twyll a llwgrwobrwyo yn y y gweithgareddau hynny yr ystyrir eu bod yn fwy agored i dwyll a llwgrwobrwyo.

5.3. Mae adrodd am anghysondebau'n hanfodol i'r Strategaeth Gwrthdwyll a Llwgrwobrwyo gan ei fod yn helpu:-

- i drin gwybodaeth am dwyll a llwgrwobrwyo mewn ffordd gyson,
- staff profiadol a chymwysedig i ymchwilio i anghysondebau,
- i weithredu cynllun ymateb i dwyll priodol.

5.4. Er gwaethaf ymdrechion gorau prif swyddogion ac archwilwyr, datgelir llawer o dwyll a llwgrwobrwyo ar hap neu drwy rybudd. Yn aml, effrogarwch gweithwyr, aelodau etholedig a'r cyhoedd i'r posibilrwydd o dwyll a llwgrwobrwyo sy'n ein galluogi i'w datgelu a gweithredu'n briodol. Mae Atodiad 1 yn rhoi manylion o sut gellir hysbysu'r Cyngor neu ei archwilydd allanol o unrhyw weithgaredd twyllodrus posibl.

5.5. Mae gan bob gweithiwr ddyletswydd i adrodd am unrhyw dwyll neu lwgrwobrwyo honedig, fel arfer i'r rheolwr atebol neu brif swyddog, ond gall hyn yn amrywio yn ôl yr amgylchiadau. Os ystyrir bod gweithwyr yn anwybyddu twyll neu lwgrwobrwyo posibl, gan gynnwys twyll neu lwgrwobrwyo gan unigolion neu fudiadau tu allan i'r Cyngor, gellir ystyried bod hyn yn ymddygiad amhriodol a gallai arwain at achos disgyblu yn unol â pholisi'r Cyngor.

5.6. Mae Rheoliadau Ariannol y Cyngor yn ei gwneud hi'n ofynnol i brif swyddogion adrodd am unrhyw anghysondebau amheus i'r Rheolwr Archwilio a Thechnegol. Fodd bynnag, nid yw'r gofyn hwn yn atal prif swyddogion rhag gweithredu ar unwaith os bydd angen.

5.7. Dylid adrodd am unrhyw dwyll neu lwgrwobrwyo drwgdybiedig cyn gynted â phosibl a bydd unrhyw benderfyniad ynghylch yr angen i ymchwilio a phwy ddylai ymchwilio'n cael ei drin fel mater brys.

5.8. Yn amodol ar hawliau archwilwyr allanol y Cyngor, yr heddlu neu unrhyw asiantaeth awdurdodedig arall, ymchwilir i bob honiad o dwyll neu anghysondeb a bydd yn cael ei drosglwyddo i asiantaeth allanol ar ôl cael cytundeb y Prif Swyddog Cyllid a Pherfformiad neu'n unol â'r cytundebau y mae ef / hi'n ynghlwm wrthynt.

5.9. Os tybir trosedd sy'n gysylltiedig ag un o weithwyr y Cyngor, cyfeirir y mater at y Prif Swyddog Cyfraith a Gweinyddiaeth a fydd yn cyfeirio'r mater at yr heddlu os yw hynny'n briodol (gweler y gweithdrefnau a rheolau disgyblu).

5.10. Pwrpas unrhyw ymchwiliad yw:

- cael y ffeithiau am unrhyw dwyll drwgdybiedig yr adroddwyd amdano er mwyn helpu i benderfynu sut i weithredu
- peidio ag amau unigolion dieuog

- adfer colledion
- atal a datgelu twyll a llwgrwobrwyo yn y dyfodol
- diogelu yswiriant
- mwyhau sybsideiddiad (os yw hyn yn briodol)

5.11. Arweinir ymchwiliadau gan swyddog sy'n meddu ar y cymwysterau, y profiad a'r radd briodol. Bydd y swyddog yn sicrhau y cynhelir yr ymchwiliad yn ddiduedd a bydd yn:

- delio â'r mater yn brydlon
- penderfynu ar yr adnoddau sydd eu hangen ar gyfer yr ymchwiliad
- cynllunio patrwm tebygol yr ymchwiliad
- cydymffurfio â'r holl ofynion statudol perthnasol, codau ymarfer a safonau moesol mudiadau proffesiynol perthnasol
- cofnodi'r holl dystiolaeth a dderbynnir
- sicrhau bod yr holl dystiolaeth yn gadarn ac wedi ei chefnogi'n briodol
- diogelu'r holl dystiolaeth a gesglir
- cysylltu ag asiantaethau eraill, megis yr heddlu
- hysbysu yswirwyr y Cyngor
- gweithio'n agos gydag uwch reolwyr y gwasanaeth dan sylw (yn amodol ar natur a maint disgwyliedig yr honiadau) ac asiantaethau eraill megis yr heddlu i sicrhau yr ymchwilir i'r holl honiadau a thystiolaeth yn briodol ac yr adroddir arnynt
- helpu i weithredu gweithdrefnau disgyblu'r Cyngor lle'n briodol
- cynghori rheolwyr o ran gweithredu gweithdrefnau gwell os bydd gofyn

5.12. Mae holl ddodrefn, ffitiadau, cofnodion a ffeiliau cyfrifiadurol y Cyngor at ddefnydd swyddogol y Cyngor yn unig. Dylai gweithwyr fod yn ymwybodol na chaniateir cadw pethau personol a/neu ddata personol, hyd yn oed os yw'n gyfrinachol, a fydd yn rhwystro neu'n oedi ymchwiliadau. Mae'r Rheoliadau Ariannol yn manylu ar hawl mynediad staff archwilio mewnol.

6. ADFER A CHOSBAU

6.1. Os yw ymchwiliad yn nodi twyll neu lwgrwobrwyo, bydd y Cyngor yn ceisio:

- adfer os yw hyn yn briodol **ac**
- erlyn neu ystyried cosbau eraill megis y rhai y manylir arnynt yn y polisi cosbau perthnasol

6.2. Os nodir twyll neu lwgrwobrwyo gan weithwyr ac os yw'r Prif Swyddog Personél yn ystyried ei fod yn briodol, yna gweithredir yn unol â gweithdrefnau disgyblu'r Cyngor. Gallai hyn fod yn ogystal ag unrhyw waith adfer neu gosbau.

6.3. Mae'r Cyngor yn cydnabod bod unigolion sy'n cyflwyno gwybodaeth anghywir neu anghyflawn er mwyn cael budd-daliadau'n dwyllodrus yn troseddu a

rhoddir ystyriaeth bob amser i baratoi achosion i'w cyflwyno i'r heddlu er mwyn erlyn yr unigolion hyn.

7. HYFFORDDIANT

7.1. Mae'r Cyngor yn cydnabod bod llwyddiant parhaus ei Strategaeth Gwrthdwyll a Llwgrwobrwyo a'i gredadwyedd cyffredinol yn dibynnu llawer ar effeithlonrwydd hyfforddiant trefnedig, ac ymwybyddiaeth ac ymateb ei holl weithwyr. Mae'r Cyngor yn cefnogi rhaglenni hyfforddiant i weithwyr sy'n rhan o systemau rheoli mewnol er mwyn amlygu ac atgyfnerthu eu cyfrifoldebau a dyletswyddau yn hyn o beth. Mae'r posibilrwydd o achos disgyblu yn erbyn gweithwyr sy'n anwybyddu'r cyfarwyddyd hwn yn glir. Bydd y polisi ar gael ar wefan a mewnrwyd y Cyngor.

7.2. Mae ymchwilio i dwyll a llwgrwobrwyo'n canolbwyntio ar Wasanaeth Archwilio Mewnol y Cyngor. Mae ymchwilio i dwyll budd-dal yn dal i fod yn gyfrifoldeb Is-Adran Twyll Budd-dal y Cyngor. Cydnabyddir y dylid hyfforddi'r holl weithwyr sy'n gysylltiedig â'r naill faes.

7.3. Mae cynlluniau hyfforddiant y gwasanaethau Archwiliad Mewnol a Thwyll Budd-dal yn adlewyrchu'r gofyn hwn ac maent yn cynnwys hyfforddiant proffesiynol perthnasol, lle'n briodol. Mae'r Cyngor yn cefnogi datblygiad cenedlaethol y proffesiwn gwrthdwyll.

7.4. Bydd holl staff y Cyngor sy'n rhan o weinyddu budd-daliadau'n cael hyfforddiant ymwybyddiaeth o dwyll a loywir yn rheolaidd er mwyn sicrhau bod ganddynt rôl mewn adnabod hawliadau twyllodrus a gyfeirir at yr Is-Adran Twyll Budd-dal wedyn.

7.5. Cyfrifoldeb prif swyddogion yw cyfathrebu'r polisi gwrthdwyll a llwgrwobrwyo i'w staff a hybu mwy o ymwybyddiaeth o dwyll yn eu hadrannau. Mae hyn yn cynnwys hybu dealltwriaeth gweithwyr o faterion twyll a llwgrwobrwyo.

8. CADW'R STRATEGAETH YN AMSEROL A PHERTHNASOL

8.1. Arolygir a diweddarir y Strategaeth Gwrthdwyll a Llwgrwobrwyo hon yn sgil datblygiadau deddfwriaethol, proffesiynol a thechnolegol newydd.

8.2. Bydd y strategaeth ar gael:

- ar wefan a mewnrwyd y Cyngor
- fel rhan o'r broses Link Up i weithwyr
- ar ffurf erthyglau yn 'Diweddariad' a 'Cyswllt'
- yn unigol i'r Prif Weithredwr, cyfarwyddwyr a phrif swyddogion
- yn llyfrgell yr aelodau etholedig
- fel rhan o'r llawlyfr polisïau a gweithdrefnau corfforedig.

8.3. Er mwyn codi ymwybyddiaeth o'r strategaeth, a thwyll a llwgrwobrwyo yn gyffredinol, bydd y Cyngor yn hybu ymgyrchoedd cyhoeddusrwydd rheolaidd,

ar y cyd ag asiantaethau eraill pan fydd gofyn. Bydd yn cyhoeddi cyfarwyddiadau a chyngor a anelir at annog ymwybyddiaeth o dwyll ac atgoffa unigolion o'u cyfrifoldebau. Bydd yn cyhoeddi ffyrdd o adrodd am anghysondebau drwgdybiedig e.e. trefniadau canu cloch.

8.4. Pan fydd yn briodol, bydd y Cyngor yn cyhoeddi canlyniadau unrhyw ymchwiliadau er mwyn hybu ymwybyddiaeth, atal a dangos yr angen am fesurau ataliol.

Yn atodedig:

Atodiad 1 – Sut i adrodd am unrhyw dwyll, llwgrwobrwyo, anghysondebau neu bryderon

ATODIAD 1

SUT I ADRODD AM UNRHYW DWYLL, LLWGRWOBRWYO, ANGHYSONDEBAU NEU BRYDERON

Gwasanaethau Archwiliad Mewnol Wrecsam

Paul Tharme, Rheolwr Archwilio a Thechnegol

Ffôn - 01978 292750 Ebost – paul.tharme@wrexham.gov.uk

Post Rheolwr Archwilio a Thechnegol (cyfrinachol)
Adran Cyllid a Pherfformiad
Neuadd y Dref
Stryt y Lampint
Wrecsam
LL11 1AR

Adrodd yn ddienw

Ffoniwch y Llinell Gwrthdwyll – 01978 292728

Ebost – stampoutfraud@wrexham.gov.uk

Post – Taclo Twyll
Blwch SP 2069
Wrecsam

Swyddog Monitro'r Cyngor

Trevor Coxon, Prif Swyddog Cyfraith a Gweinyddiaeth

Ffôn – 01978 292200 Ebost – trevor.coxon@wrexham.gov.uk

Post – Y Swyddog Monitro (cyfrinachol)
(Prif Swyddog Cyfraith a Gweinyddiaeth)
Neuadd y Dref
Blwch SP 1284
Wrecsham
LL11 1WF

Archwilydd Allanol y Cyngor

Ffôn – 01244 288530 or
Llinell Canu Cloch - 01244 288567

Post – Swyddfa Archwilio Cymru
Llawr Cyntaf, Uned A
Canolfan Fusnes Parkway
Ystad Ddiwydiannol Glannau Dyfrdwy
Glannau Dyfrdwy
Sir y Fflint CH5 2LE