

Proses Cynnal Gwerthuso Swyddi

Cymeradwywyd gan	Y Cyngor Llawn
Dyddiad Cymeradwyo	03/01/2014
Dyddiad Rhoi ar Waith	03/01/2014
Perchennog	SV
Dyddiad Adolygu	10/11/2026

Proses Cynnal Gwerthuso Swyddi

Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
f1.0	03/01/14	Cyngor Llawn	Polisi newydd
f1.1	17/12/14	Sophie Vaughan	Swydd Ddisgrifiad a Manylion am yr Unigolyn yn unol â'r polisi recriwtio
f2.0	16/04/18	Andrea Malam	Ailfformatio
f2.1	25/04/19	Felicity Chandler	Hysbyseb, swydd-ddisgrifiad a manylion am yr unigolyn templed f.2.1
f2.2	09/09/23	Sophie Vaughan	Gwybodaeth Gwerthuso Swydd a Ffurflen Gais ynghlwm ac wedi eu cynnwys yn y polisi.

Proses Cynnal Gwerthuso Swyddi

Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU	4
Gweithwyr:	4
Rheolwr Atebol:	4
Arbenigwr Tâl a Gwobrwyo:	4
Panel Dilysu Gwerthuso Swyddi:	4
Beth yw Gwerthusiad Swydd a sut mae'n gweithio?	4
Beth yw'r broses ar gyfer gwerthuso swydd newydd?	6
Proses	6
Beth yw'r broses ar gyfer ailwerthuso swydd bresennol?	7
Proses	7
Beth sy'n digwydd os byddwn yn cael gwerthusiad grŵp?	8
Sut mae apelio yn erbyn graddfa swydd newydd?	8
Sut ydych yn apelio yn erbyn ailwerthuso swydd bresennol?	9
Cwestiynau Cyffredin	9
Rwy'n credu y dylid ail-werthuso fy swydd, ond nid yw fy Rheolwr yn cytuno. Beth ddylwn i ei wneud?	9
Beth sy'n cael ei gyfrif fel newid sylweddoli mewn dyletswyddau?	9
Pa mor hir fydd hi'n ei gymryd i werthuso swydd?	9
Sut caiff y gwerthusiad ei gwblhau?	9
Os bydd fy swydd yn cael ei hail-werthuso a bod newid yn y raddfa, o ba bryd y bydd hyn yn weithredol?	10
Rwyf wedi trefnu bod swydd newydd yn cael ei gwerthuso a rŵan mae angen ei hysbysebu. Beth sydd angen i mi ei wneud?	10
A fydd canlyniad fy ngwerthusiad swydd yn golygu y byddaf yn derbyn graddfa gyflog uwch?	10

Proses Cynnal Gwerthuso Swyddi

ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

Gweithwyr:

Yn gyfrifol am gwblhau dogfennaeth Apêl Gwerthuso Swyddi, a chytuno ar y cynnwys gyda'u Rheolwr Atebol. Bydd cyngor a chefnogaeth ar gael gan yr Arbenigwr Cyflog a Gwobrwyo.

Rheolwr Atebol:

Yn gyfrifol am sicrhau fod y wybodaeth yn y Swydd-ddisgrifiad, Manylion am yr Unigolyn a Holiadur Gwerthuso Swyddi a dogfennau ategol yn adlewyrchu dyletswyddau'r swydd yn gywir. Bydd cyngor a chefnogaeth ar gael gan yr Arbenigwr Tâl a Gwobrwyo.

Arbenigwr Tâl a Gwobrwyo:

Yn gyfrifol am wirio safon y ddogfennaeth gwerthuso, gwerthuso'r ddogfennaeth a darparu graddfa ddangosol, coladu deunydd perthnasol, trefnu'r Panel Dilysu a Chadeirio'r Panel Dilysu Gwerthuso Swyddi, cynnal pecyn cyfrifiadurol GLPC a'r Ddogfen Cytundeb Lleol.

Panel Dilysu Gwerthuso Swyddi:

Yn gyfrifol am ystyried unrhyw gais a gyflwynir i'r panel ei gymeradwyo, gan sicrhau cysondeb a thegwch yn ei weithrediad ledled Cyngor Sir Ddinbych.

Beth yw Gwerthusiad Swydd a sut mae'n gweithio?

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn sicrhau bod ei weithwyr yn cael eu trin yn deg ac yn gyson, gan gydymffurfio â gofynion cyflog cyfartal.

Pwrpas y gwerthusiad swydd yw darparu dull dadansoddol, trefnus a chyson i ddiffinio gwerth cymharol swyddi yng Nghyngor Sir Ddinbych.

Mae'r broses cynnal gwerthuso swyddi yn defnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fawr (GLPC) er mwyn sicrhau bod lle mae gwaith yr un fath neu'n natur gyffredinol debyg bydd yr holl weithwyr yn cael eu trin yn gyfartal a bydd gwahaniaethau tâl yn gyfiawnadwy ar sail ffactor materol ddilys ac nid yw'n gwahaniaethu ar sail anghyfreithlon.

Proses Cynnal Gwerthuso Swyddi

Mae Cynllun Gwerthuso Swyddi'r GLPC yn defnyddio'r wybodaeth a ddarperir ar y swydd ddisgrifiad a'r holiadur gwerthuso swyddi ac yn gwerthuso yn seiliedig ar 11 Ffactor:-

- Goruchwyllo a Rheoli
- Creadigrwydd ac Arloesi
- Cysylltiadau a Pherthnasoedd
- Penderfyniadau – Disgresiwn
- Penderfyniadau - Canlyniadau
- Adnoddau
- Gofynion gwaith
- Gofynion Corfforol
- Amodau Gwaith
- Cyd-destun gwaith
- Gwybodaeth a Sgiliau

Gellir dod o hyd i fanylion a gwybodaeth bellach am y ffactorau uchod ar Ddogfen Trosolwg y GLPC a Dogfen Cytundeb Gwerthuso Swyddi Cyngor Sir Ddinbych.

Mae Ffurflen Gais a Gwybodaeth gwerthuso swydd yn seiliedig ar gynllun gwerthuso swyddi'r GLPC ac mae'n gofyn cwestiynau penodol am y lefelau ffactor a nodir uchod, gan ddefnyddio esiamplau gwaith, a fydd o gymorth gyda'r broses werthuso.

Bydd yr Arbenigwr Cyflog a Gwobrwyo yn gwerthuso'r wybodaeth a bydd system gyfrifiadurol y GLPC yn cynhyrchu sgôr, sy'n gyfwerth â graddfa o fewn strwythur cyflog y cyngor.

Mae'r canlyniadau hyn wedyn yn cael eu cyflwyno i'r Panel Dilysu, sy'n cadarnhau'r gwerthusiad. Mae'r Panel Dilysu yn cynnwys cynrychiolydd Rheoli o ddau Wasanaeth o leiaf, cynrychiolydd o ddau o'r tri Undeb Llafur cydnabyddedig o leiaf a'r Arbenigwr Cyflog a Gwobrwyo. Mae holl aelodau'r panel wedi eu hyfforddi ac yn brofiadol o safbwynt Cynllun Gwerthuso Swyddi GLPC.

Proses Cynnal Gwerthuso Swyddi

Beth yw'r broses ar gyfer gwerthuso swydd newydd?

Proses

- Mae'r rheolwr yn cwblhau Ffurflen Gais Gwerthuso Swyddi, swydd ddisgrifiad a manylion am yr unigolyn ar gyfer y swydd gan ddefnyddio'r templedau corfforaethol sy'n disgrifio'r swydd newydd. Rhaid cwblhau siart sefydliad er mwyn dangos lle mae'r swydd yn ffitio i'r sefydliad a manylion am yr unigolyn hefyd er mwyn arddangos y wybodaeth a'r profiad sydd ei angen ar gyfer y swydd. Mae Adnoddau Dynol yn gallu eich cynorthwyo i gwblhau'r swydd-ddisgrifiad.
- Dylid anfon y swydd ddisgrifiad a'r manylion am yr unigolyn i'w cymeradwyo gan Bennaeth y Gwasanaeth.
- Dylid [anfon y Ffurflen Gais Gwerthuso Swyddi, y Swydd Ddisgrifiad, Manylion Am yr Unigolyn](#) a'r Siart Sefydliad at yr Arbenigwr Tâl a Gwobrwyo, fydd yn sicrhau fod y swydd yn cael ei dadansoddi a'u gwerthuso ac yn darparu graddfa fynegol. Bydd yr Arbenigwr Cyflog a Gwobrwyo yn cysylltu â'r person perthnasol os bydd angen neu i ofyn cwestiynau penodol am y rôl. Bydd yr Arbenigwr Cyflog a Gwobrwyo yn darparu graddfa fynegol o fewn 10 diwrnod o gyflwyno'r ffurflenni.
- Cynhelir paneli gwerthuso yn fisol, cyflwynir y swydd newydd i'r Panel Dilysu nesaf yn dilyn gwerthusiad mynegol.
- Bydd y panel yn trafod y sgorau ffactor a ddyfarnwyd ac yn dod i gytundeb yn seiliedig ar y gwerthusiad gan yr Arbenigwr Cyflog a Gwobrwyon.
- Mae'r panel yn gallu penderfynu os ydynt angen mwy o wybodaeth i gadarnhau'r gwerthusiad. Bydd yr Arbenigwr Tâl a Gwobrwyo yn cysylltu â'r Swyddog perthnasol i gasglu'r wybodaeth ac os bydd angen, gall y panel ohirio ei gyfarfod ac ailymgynnull ar ddyddiad yn y dyfodol.
- Unwaith bydd y Panel Dilysu wedi cytuno ar y lefelau ffactor a'r sgôr a'r raddfa gyffredinol, bydd y wybodaeth yn cael ei hanfon at y Rheolwr neu'r Pennaeth Gwasanaeth perthnasol.
- Os bydd y Rheolwr yn anghytuno gyda'r canlyniad, byddant angen darparu cyfiawnhad a thystiolaeth bellach i'r Arbenigwr Tâl a Gwobrwyo fydd yna'n ystyried y cyfiawnhad ac yn cyfeirio'r mater yn ôl i'r Panel Dilysu os yw'n briodol. Os nad oes yna newid i'r gwerthusiad, a bod y Rheolwr yn ei chael hi'n anodd recriwtio ar gyfer y swydd, mae'n bosibl y byddant angen gweithredu Polisi Atodol y Farchnad.
- Fel arall, gall deiliad y swydd apelio ar gyfer gwerthuso'r swydd ar ôl 6 mis yn defnyddio'r Broses Apeliadau Gwerthuso Swydd.

Proses Cynnal Gwerthuso Swyddi

Beth yw'r broses ar gyfer ailwerthuso swydd bresennol?

Er mwyn i swydd gael ei hystyried ar gyfer ei hail-werthuso rhaid dangos fod cynnydd neu ostyngiad sylweddol wedi bod yn y cyfrifoldebau a'r dyletswyddau, a fyddai'n ddigon i warantu newid yn y sgôr lefel ffactor a chyfanswm y sgôr.

Rhaid i ddeiliad y swydd fod wedi bod yn y swydd ers chwe mis o leiaf a rhaid bod o leiaf 12 mis ers i'r swydd gael ei gwerthuso ddiwethaf.

Proses

- Gall gweithiwr ofyn am ail-werthuso eu swydd os ydynt yn ystyried fod eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau wedi newid ers i'w swydd gael ei gwerthuso ddiwethaf.
- Gall Rheolwr hefyd benderfynu adolygu'r swydd ddisgrifiad a Gwybodaeth Gwerthuso Swydd a Ffurflen Gais os ydynt yn ystyried fod dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd wedi newid ers i'r swydd gael ei gwerthuso ddiwethaf.
- Rhaid i weithwyr siarad gyda'r Rheolwr Atebol a fydd yn trafod y materion gyda'r gweithwyr ac yn penderfynu os oes cynnydd sylweddol ac yn cytuno ar ddyddiad er mwyn rhoi'r swydd ddisgrifiad newydd a'r Wybodaeth Gwerthuso Swydd a'r Ffurflen Gais, arwyddo'r dogfennau i'w cadarnhau.
- Os na chaiff gweithiwr ganiatâd eu Rheolwr i ail asesu eu swydd a'u bod yn credu fod newid sylweddol dylent siarad gyda Rheolwr Atebol eu Rheolwr er mwyn datrys y broblem. Os yw'r gweithiwr yn dal yn anfodlon gallant gyflwyno cwyn drwy ddilyn y Weithdrefn Cwynion Corfforaethol. Y nod fydd penderfynu os oes newidiadau sylweddol i'r swydd sy'n cyfiawnhau cyflwyno'r swydd ar gyfer ei hail-werthuso.
- Os yw'r Rheolwr Atebol yn cytuno gyda'r gweithiwr yna dylid cyflwyno Swydd Ddisgrifiad, Manylion am yr Unigolyn, Gwybodaeth Gwerthuso Swydd a Ffurflen Gais, a Siart Sefydliad i'r Arbenigwr Tâl a Gwobrwyo a fydd yn asesu'r wybodaeth ac yn penderfynu os oes tystiolaeth o gynnydd sylweddol.
- Os na all y gweithiwr a'r Rheolwr Atebol ddod i gytundeb ar gynnwys y Swydd Ddisgrifiad, Manylion am yr Unigolyn a'r Wybodaeth Gwerthuso Swyddi a Ffurflen Gais yna dylid cyfeirio'r mater at Reolwr y Rheolwr Atebol er mwyn ei ddatrys.
- Dylid anfon y Ffurflen Gais Gwerthuso Swyddi, y Swydd Ddisgrifiad, Manylion am yr Unigolyn a'r Siart Sefydliad at yr Arbenigwr Cyflog a Gwobrwyon, fydd yn sicrhau fod y swydd yn cael ei dadansoddi a'i gwerthuso ac yn darparu graddfa fynegol. Bydd yr Arbenigwr Cyflog a Gwobrwyo

Proses Cynnal Gwerthuso Swyddi

yn cysylltu â'r person perthnasol os bydd angen neu i ofyn cwestiynau penodol am y rôl. Bydd yr Arbenigwr Cyflog a Gwobrwyo yn darparu graddfa fynegol o fewn 10 diwrnod gwaith o gyflwyno'r ffurflenni.

- Cynhelir paneli dilysu yn fisol, cyflwynir y swydd newydd i'r Panel Dilysu nesaf sydd ar gael, sy'n cynnwys cynrychiolydd Rheoli, cynrychiolydd o ddau faes Gwasanaeth o leiaf, cynrychiolydd o un o'r Undebau Llafur cydnabyddedig o leiaf, a'r Arbenigwr Cyflog a Gwobrwyo.
- Bydd y panel yn trafod y sgorau ffactor a ddyfarnwyd ac yn dod i gytundeb yn seiliedig ar y gwerthusiad gan yr Arbenigwr Tâl a Gwobrwyo.
- Mae'n bosib y bydd y panel weithiau yn penderfynu fod angen mwy o wybodaeth arnynt. Bydd yr Arbenigwr Cyflog a Gwobrwyon yn cysylltu â'r Swyddog perthnasol i gasglu'r wybodaeth angenrheidiol. Yn ddibynnol ar faint o wybodaeth sydd ei angen, mae'n bosib y byddant yn gohirio ac yn ail alw'r panel ar ddyddiad hwyrach.
- Unwaith bydd y Panel Dilysu wedi cytuno ar y lefelau ffactor a'r sgôr a'r raddfa gyffredinol, bydd y wybodaeth yn cael ei hanfon at y Rheolwr perthnasol.
- Bydd deiliad y swydd yn cael gwybod yn ysgrifenedig am benderfyniad y panel gan yr Arbenigwr Cyflog a Gwobrwyon ac yn cael eu hatgoffa o'u hawl i apelio o fewn 10 diwrnod gwaith i ddyddiad y llythyr. Os yw gwerthusiad y swydd yn golygu gostyngiad mewn cyflog yna dyfernir amddiffyniad cyflog yn unol â Pholisi Amddiffyn Cyflog y Sir.

Beth sy'n digwydd os byddwn yn cael gwerthusiad grŵp?

Os bydd cais ail-werthuso yn effeithio ar fwy nag un gweithiwr, bydd Cynrychiolydd AD yn nodi'r unigolion hynny ac yn rhoi gwybod i bawb sy'n cael eu cynnwys yn yr adolygiad. Anfonir copi o'r Ffurflen Gais a Gwybodaeth Gwerthuso Swyddi at ddeiliaid swyddi er mwyn casglu eu sylwadau cyn ei chyflwyno i'w gwerthuso.

Sut mae apelio yn erbyn graddfa swydd newydd?

Gellir apelio yn erbyn penderfyniad y Panel Dilysu wedi i ddeiliad newydd y swydd fod yn ei swydd am chwe mis. Rhaid cyflwyno'r apêl o fewn tri mis i'r apelydd fod yn y swydd am chwe mis (h.y o fewn naw mis i fod yn y swydd) ac ar ôl y Broses Apeliadau Gwerthuso Swyddi.

Proses Cynnal Gwerthuso Swyddi

Sut ydych yn apelio yn erbyn ailwerthuso swydd bresennol?

Gellir apelio yn erbyn penderfyniad y Panel Dilysu o fewn tri mis i'r dyddiad y bydd yr unigolyn yn derbyn hysbysiad o'u hail-werthusiad ac yn dilyn y Broses Apelio Gwerthuso Swyddi.

Cwestiynau Cyffredin

Rwy'n credu y dylid ail-werthuso fy swydd, ond nid yw fy Rheolwr yn cytuno. Beth ddylwn i ei wneud?

Y cam cyntaf yw siarad gyda'ch rheolwr. Os na allwch chi ddod i gytundeb wedi hynny, bydd angen i chi siarad gyda Rheolwr eich Rheolwr, gan roi cyfiawnhad pam eich bod yn creu fod eich dyletswyddau a'ch cyfrifoldebau wedi newid yn sylweddol. Os bydd Rheolwr eich Rheolwr yn anghytuno fod eich dyletswyddau wedi newid a'ch bod yn dal i deimlo fod angen ail-werthuso eich swydd, gallwch gyflwyno cwyn gan ddefnyddio'r Weithdrefn Cwynion Corfforaethol.

Beth sy'n cael ei gyfrif fel newid sylweddoli mewn dyletswyddau?

Mae hyn yn dibynnu ar y rôl ei hun; enghraifft fyddai bod y swydd bellach yn goruchwyllo neu'n rheoli gweithwyr, neu gynnydd yn y bobl sy'n ateb i'r swydd. Mae'n bosib hefyd fod y swydd y gorfod gwneud penderfyniadau pellgyrhaeddol. Os ydych yn ansicr gwiriwch gyda'ch Cynrychiolydd AD os gwelwch yn dda.

Pa mor hir fydd hi'n ei gymryd i werthuso swydd?

Os bydd yr holl wybodaeth berthnasol wedi'i chyflwyno, fel arfer bydd yn cymryd 10 diwrnod gwaith i'r Arbenigwr Tâl a Gwobrwyo werthuso'r swydd. Yna, bydd y gwerthusiad yn cael ei gyflwyno i'r panel dilysu i'w gadarnhau, mae paneli dilysu yn cael eu cynnal yn fisol ac mae'r dyddiadau i'w gweld ar y calendr corfforaethol ar y fewnrwyd.

Sut caiff y gwerthusiad ei gwblhau?

Mae'r holl swyddi sy'n gysylltiedig â thelerau ac amodau'r llyfr gwyrdd yng Nghyngor Sir Ddinbych yn cael eu gwerthuso gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi y GLPC. Mae'r Arbenigwr Tâl a Gwobrwyo wedi ei hyfforddi yn y cynllun a bydd yn asesu'r swydd-ddisgrifiad, manylion am yr unigolyn

Proses Cynnal Gwerthuso Swyddi

a'r Ffurflen Gais a Gwybodaeth Gwerthuso Swydd yn erbyn 11 ffactor, gan gynnwys gofynion corfforol, goruchwyliaeth a rheolaeth a gwybodaeth a phrofiad.

Mae'r gwerthusiad wedyn yn cael ei gadarnhau gan y panel dilysu, lle mae'r holl aelodau wedi eu hyfforddi yn y cynllun gwerthuso. Os hoffech chi fwy o wybodaeth am y cynllun yna cysylltwch ag AD er mwyn siarad â'r Arbenigwr Tâl a Gwobrwyo neu gweler y Ddogfen Trosolwg Gwerthuso Swyddi a Dogfen Gytundeb Sir Ddinbych.

Os bydd fy swydd yn cael ei hail-werthuso a bod newid yn y raddfa, o ba bryd y bydd hyn yn weithredol?

Byddai'n rhaid i chi drafod y mater hwn gyda'ch rheolwr atebol er mwyn cytuno pryd y gwnaethoch ddechrau ymgymryd â'r dyletswyddau newydd neu ddyletswyddau cynyddol.

Rwyf wedi trefnu bod swydd newydd yn cael ei gwerthuso a rwan mae angen ei hysbysebu. Beth sydd angen i mi ei wneud?

Dylech gyfeirio at y Polisi a'r Weithdrefn Recriwtio sy'n rhoi canllaw cam wrth gam i chi.

A fydd canlyniad fy ngwerthusiad swydd yn golygu y byddaf yn derbyn graddfa gyflog uwch?

Na, ni fydd o reidrwydd yn golygu y bydd y swydd yn swydd graddfa uwch. Efallai bydd y sgôr gwerthuso yn uwch, ond mae'n bosib y bydd y swydd yn aros ar yr un raddfa. Efallai y bydd y sgôr yn aros yr un fath, neu mewn rhai achosion, yn gostwng.