Y Broses Achwyniadau o Ran Graddio Swyddi

Mawrth 2023

sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Cyngor Sir Gâr
Carmarthenshire County Council

1.0 CEFNDIR

Mae pob swydd o fewn amodau a thelerau NJC (llyfr gwyrdd) wedi'i gwerthuso drwy ddefnyddio cynllun gwerthuso swyddi y Greater London Provincial Council (GLPC). Mae'r cynllun GLPC yn ddull cyfarwydd iawn o werthuso swyddi yn deg ar draws ystod o alwedigaethau, ac yn sicrhau cydraddoldeb yn y ffordd y caiff swyddi eu graddio. Mae'r cynllun GLPC yn gynllun gwerthuso swyddi dadansoddol sy'n cydymffurfio â deddfwriaeth cyflog cyfartal ac mae wedi derbyn cefnogaeth yr undebau llafur yn genedlaethol.

2.0 GWERTHUSIADAU NEWYDD NEU AIL-WERTHUSIADAU

Nawr bod pob swydd NJC o fewn yr Awdurdod wedi cael ei graddio, dim ond ar ddau achlysur y dylid bod angen gwerthuso swyddi:

- Pan fydd swydd newydd yn cael ei chreu
- Pan fydd dyletswyddau a chyfrifoldebau swydd gyfredol yn newid yn sylweddol

Does dim ffordd i unigolion apelio yn erbyn eu gradd. Serch hynny, rydym yn cydnabod y bydd gweithwyr weithiau'n teimlo bod proffil a gradd eu swydd bellach ddim yn adlewyrchu'r rôl, felly bwriad y nodiadau canllaw hyn yw darparu llwybr i reolwyr ei ddilyn os oes problem yn codi.

Yn aml, nid y radd ei hun yw'r broblem ond bod y gweithiwr yn teimlo bod y proffil swydd bellach ddim yn adlewyrchu'r dyletswyddau.

Mae rheolwyr yn cael eu hatgoffa y dylid dod o hyd i unrhyw gyllid ar gyfer codi graddau o fewn eu cyllidebau eu hunain. Dylid manylu ar ffynhonnell y cyllid yn Adroddiad y Swyddog Dirprwyedig sy'n cyd-fynd â'r cais am radd newydd.

3.0 SWYDDI NEWYDD

Bydd pob swydd newydd yn cael ei gwerthuso drwy ddefnyddio'r cynllun GLPC cyn hysbysebu. Bydd y radd arfaethedig yn cael ei rhannu gyda'r rheolwr sy'n cyflwyno'r swydd i'w gwerthuso, a gellir trafod unrhyw ymholiadau ynglŷn â lefel y radd, bryd hynny.
Pan fydd rhywun wedi'i benodi, maent yn derbyn y swydd ar y radd y cafodd ei hysbysebu, ac nid oes unrhyw sgôp i adolygu'r radd oni bai y bydd dyletswyddau'r swydd yn newid yn sylweddol yn y dyfodol.

4.0 SWYDDI CYFREDOL – GWEITHWYR NEWYDD

Bydd unrhyw weithiwr sy'n symud i swydd gyfredol, sydd naill ai'n trosglwyddo'n fewnol neu drwy broses benodi mewnol ac allanol, yn derbyn y swydd ar y radd y cafodd ei hysbysebu. Unwaith eto, nid oes unrhyw sgôp i adolygu'r radd oni bai y bydd dyletswyddau'r swydd yn newid yn sylweddol.

5.0 NEWIDIADAU I'R PROFFIL SWYDD

Dros amser, efallai y bydd dyletswyddau a gofynion y swydd yn newid, ac y bydd y gweithiwr(wyr) yn y swydd honno'n teimlo nad yw'r proffil swydd bellach yn adlewyrchu'r swydd maen nhw'n ei gwneud.

Os yw hyn yn wir, y cam cyntaf yw i'r gweithiwr(wyr) gwrdd â'u rheolwr llinell i drafod cynnwys y proffil swydd. Bydd hyn fel arfer yn cael ei wneud fel rhan o'r arfarniad blynyddol, ond os oes newidiadau i ddyletswyddau yn ystod y flwyddyn, neu os nad yw'r gweithiwr(wyr) yn teimlo bod y proffil swydd yn adlewyrchu'n gywir y dyletswyddau maent yn eu gwneud, efallai y bydd angen cynnal adolygiad pellach i'w gwblhau. Os bydd y rheolwr llinell yn cytuno bod angen diweddaru'r proffil swydd, dylid cytuno ar y newidiadau gyda'r gweithiwr(wyr), ac yna anfon copi at y tîm Tal a Buddion.

Dylid nodi na fydd hyn o reidrwydd yn arwain at ailwerthusiad. Os yw'r newidiadau yn fach a bod y prif ddyletswyddau yn aros ar lefel debyg, yna ni fydd y radd yn newid. Serch hynny, os yw'r newidiadau yn sylweddol, yna bydd angen ailwerthuso'r proffil swydd. Os felly, dylai'r rheolwr anfon copi o'r proffil swydd at yr ymgynghorydd Adnoddau Dynol, yn ogystal ag Adroddiad y Swyddog Dirprwyedig sy'n egluro pa newidiadau sydd wedi'u gwneud a'r rhesymau dros y newidiadau hynny.

Os yw gradd y swydd yn newid o ganlyniad i'r proffil swydd diwygiedig, dylai'r ymgynghorydd Adnoddau Dynol a'r rheolwr llinell gytuno ar ddyddiad i newid y radd.

6.0 PAN NA ELLIR CYTUNO AR NEWIDIADAU I'R PROFFIL SWYDD

Os bydd gweithiwr yn teimlo nad yw'r proffil swydd yn adlewyrchu dyletswyddau ei swydd neu os yw'n teimlo ei fod mewn gwirionedd yn cyflawni rôl wahanol i'r un y mae'n cael ei gyflogi i'w wneud (e.e. gweithio i lefel rôl uwch), ond bod y rheolwr llinell yn anghytuno, yna gall y gweithiwr benderfynu cyflwyno achwyniad. Y cam cyntaf yw ceisio datrys y mater yn anffurfiol drwy drafod ymhellach gyda'r gweithiwr(wyr). Os yw'r mater dal heb ei ddatrys, yna

efallai bydd yn rhaid i'r gweithiwr droi at y weithdrefn achwyniadau. Os bydd canlyniad yr achwyniad yn arwain at newid sylweddol i'r proffil swydd, yna bydd ailwerthusiad o'r swydd yn cael ei wneud.

Dylech nodi - os yw swydd yn cael ei hailwerthuso, gall y radd ddisgyn, aros yr un peth neu godi.

Os oes angen unrhyw gyngor pellach arnoch, cysylltwch â'ch ymgynghorydd Adnoddau Dynol neu'r tîm Tal a Buddion.