CYNGOR TALEITHOL LLUNDAIN FAWR

CYNLLUN ARFARNU SWYDDI

2000

Mae'r tudalennau canlynol yn amlinellu Cynllun Arfarnu Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fawr, a gyflwynwyd yn 2000, ynghyd â phwysigrwydd ffactorau a'r pris

Cedwir pob hawl. Ni cheir atgynhyrchu unrhyw ran o'r cyhoeddiad hwn, ei storio mewn system adfer neu ei drosglwyddo mewn unrhyw ffurf neu mewn unrhyw fodd, boed y electronig, yn fecanyddol, drwy lungopïo, recordio neu drwy unrhyw fodd arall heb gael caniatâd deiliad yr hawlfraint o flaen llaw.

Ni chaniateir gwerthu'r cyhoeddiad hwn, ei osod na'i hurio i eraill nac ymdrin ag ef fel arall wrth fasnachu neu gyflenwi mewn unrhyw ffurf, rhwymiad na chlawr, heblaw am y modd y'i cyhoeddwyd, heb gael caniatâd y cyhoeddwyr o flaen llaw

©Cymdeithas Cyflogwyr Llundain Fawr 2002

F F A C T O R A U

Ffactor	%Pwyntiau	

GOFYNION Y SWYDD

Goruchwylio/Rheoli Pobl	10.5	
Creadigrwydd ac Arloesedd	10.5	
Cysylltiadau a Pherthnasoedd	15.4	
Penderfyniadau – Disgresiwn	10.5)	) 16.8
Penderfyniadau – Canlyniadau	6.3)	
Adnoddau	5.3	

AMGYLCHEDD GWAITH

Galwadau'r Gwaith	4.2)	
Galwadau Corfforol	2.5)	12.5
Amodau Gwaith	2.5)	
Cyd-destun Gwaith	3.3)	

GWYBODAETH A SGILIAU 28.9

GLPC

GORUCHWYLIO/RHEOLI POBL
Cyflwyniad ac Amcanion

Mae'r ffactor hwn yn mesur graddau'r cyfrifoldeb dros oruchwylio/rheoli gweithwyr ac eraill y gellir ystyried bod y swydd yn uniongyrchol atebol dros y gwaith ac agweddau ansoddol goruchwylio/rheoli staff yn arbennig.

Er mwyn sicrhau Lefel 3 ac uwch, bydd gan y swydd atebolrwydd parhaol llawn ar gyfer yr holl elfennau goruchwylio/rheoli gan gynnwys: atebolrwydd dros ansawdd a chyfanswm gwaith; y graddau y mae ystod o weithgareddau yn gofyn am gydlyniad a chymhlethdod gweithgareddau o'r fath; disgyblaeth; lles; hyfforddiant a datblygu. Eithriad i hyn yw gweithrediad y ffactor hwn ar gyfer staff Contract/Anuniongyrchol; gweler (iii) isod.

Ni ddylai asesiad swyddi adlewyrchu arddull oruchwylio/rheoli benodol deiliad unigol swydd, na phroblemau sy'n codi o anawsterau personoliaeth gyda neu ymhlith is-weithwyr.

Yng nghyd-destun y ffactor hwn, rhaid i "grŏp o weithwyr" gynnwys mwy nag un person.

Agweddau ar Oruchwylio/Rheoli

i) Gwasgariad staff

Ym mhob achos, dylid ystyried a cheir atebolrwydd llawn, anawsterau cynhenid y gwaith sy'n cael ei oruchwylio/rheoli a lefel anhawster y gwaith goruchwylio/rheoli. Yn arbennig, pan fydd gwaith goruchwylio/rheoli yn anoddach oherwydd symudedd neu wasgariad corfforol eang staff, ychwanegir 6 phwynt ychwanegol i'r ffactor; dim ond hyd at a chan gynnwys Lefel 5 y gellir dyfarnu'r pwyntiau ychwanegol hyn.

ii) Dirprwyo

Ni fyddai'n cael ei gymryd bod swydd sy'n cynnwys rôl dirprwyo yn awtomatig yn meddu ar gyfrifoldeb goruchwylio/rheoli llawn dros swyddi y mae'n eu goruchwylio/rheoli fel dirprwy yn unig.

iii) Staff Contract/Anuniongyrchol

Pan fydd dyletswyddau a chyfrifoldebau swydd yn gofyn am agweddau goruchwylio/rheoli gweithwyr gwirfoddol neu staff contractwyr, gan gynnwys monitro rheolaidd a rhoi cyfeiriadau a chyfarwyddiadau, gellir ystyried dyfarniad dan y ffactor hwn. Byddai dyfarniad o'r fath o leiaf un lefel ffactor yn is na'r hyn a fyddai'n cael ei ddyfarnu ar gyfer y cyfrifoldeb goruchwylio/rheoli llawn dros staff uniongyrchol.

iv) Trefniadau gwaith hyblyg neu amrywiadwy

Bydd y dyfarniad ynghylch nifer y staff sy'n cael eu goruchwylio/rheoli yn cael ei seilio ar niferoedd go iawn y staff a gyflogir. Dylid trin staff rhan-amser/staff sy'n rhannu swyddi a staff amser llawn yn gyfartal ar sail hyn. Dylid pennu cyfartaledd blynyddol ar gyfer goruchwylio/rheoli staff dros dro neu amrywiadau tymhorol sy'n codi dro ar ôl tro.

Lefelau’r Ffactor

1. Ychydig neu ddim cyfrifoldeb goruchwylio ac eithrio cynorthwyo cymheiriaid a’r rhai newydd sy’n cael eu recriwtio i ymgyfarwyddo â’r gwaith.

2. Ychydig gyfrifoldeb goruchwylio dros weithwyr sy’n cael eu neilltuo dros dro neu a rennir gan gynnwys hyfforddiant yn y gwaith neu neilltuo ac archwilio gwaith am ansawdd a chyfanswm.

3. Goruchwyliaeth uniongyrchol ar gyfer o leiaf un gweithiwr sy’n cyflawni tasgau mewn un maes gwaith y gellir ei adnabod neu, er enghraifft, waith o natur prosiect.

4. Goruchwylio/Rheoli grŵp o weithwyr sy’n cyflawni tasgau naill ai yn yr un maes gwaith cyffredinol neu, er enghraifft, gwaith o natur prosiect.

5. Rheoli mwy nag un grŵp o weithwyr sy’n cyflawni tasgau amrywiol yn yr un math cyffredinol o waith.

6. Cynllunio, cydlynu a rheoli grwpiau o weithwyr sy’n cyflawni gwaith ar draws ystod eang o wahanol weithgareddau.

7. Cynllunio, cydlynu a rheoli grwpiau o weithwyr sy’n cyflawni gwaith ar draws ystod o swyddogaethau pwysig.

GLPC

CREADIGRWYDD AC ARLOESEDD

Cyflwyniad ac Amcanion

Mae'r ffactor hwn yn ystyried y graddau y mae'r gwaith yn gofyn am ymatebion arloesol a chreadigol i faterion ac wrth ddatrys problemau

Mae'n asesu manylion, goblygiadau, amrywiaeth a chymhlethdod problemau, cydnabod a dehongli tystiolaeth, ystyried dewisiadau amgen a datblygu atebion.

I raddau mwy neu lai, mae'r holl waith yn y sector cyhoeddus yn cael ei gyflawni gan ystyried amcanion polisi cyffredinol y sefydliad dan sylw. Diben y ffactor hwn yw mesur graddau'r gallu creadigol sy'n angenrheidiol er mwyn sicrhau cyflawniad boddhaol y swyddogaeth unigol, y dasg unigol ac ati.

Dylid ystyried ystod lawnaf y gwaith creadigol posibl. Gellir gwneud hyn mewn nifer o ffyrdd gan gynnwys, er enghraifft: gofalu a chwnsela; dylunio a gweithredu rhaglenni a systemau technoleg gwybodaeth; creu a chynllunio bwydlenni; trwsio a chynnal a chadw tirluniau meddal a chaled, adeiladau, offer a pheiriannau; glendid a lles yr amgylchedd; paratoi manylebion a thendrau; paratoi cynlluniau a darluniadau; datblygu a gweithredu polisi, arfer a gweithdrefnau; ac wrth ddefnyddio geiriau ar lafar ac ar bapur.

Dan y ffactor hwn, ni ddylid ystyried unrhyw elfen sy'n ymwneud â gwneud penderfyniadau a allai fod yn gysylltiedig â bod yn greadigol. Mae hyn yn cael ei fesur yn fwy priodol dan y ffactor Penderfyniadau.

GLPC

Lefelau'r Ffactor

1. Gwneud gwaith lle y ceir cyfle cyfyngedig iawn i wneud gwaith meddwl creadigol neu arloesol.

2. Gwaith sy'n cael ei reoli gan weithdrefnau penodol ar y cyfan, ond y mae angen sgiliau creadigol i ddelio â phroblemau arferol o bryd i'w gilydd.

3. Mae creadigrwydd yn un o nodweddion y swydd ond caiff ei weithredu o fewn fframwaith cyffredinol gweithdrefnau cydnabyddedig.

4. Mae creadigrwydd ac arloesed yn rhan hanfodol o'r swydd ac mae angen cyflawni hyn yn rheolaidd o fewn canllawiau cyffredinol.

5. Gwaith sy'n gofyn am ystod o atebion neu ymatebion creadigol ac sy'n golygu meddwl mewn ffordd ffres ac arloesol.

6. Gwaith sy'n gofyn am fewnbwn creadigol ac arloesol mewn nifer o bynciau amrywiol ac ystod o arbenigedd lle na chaiff y cyfle a'r angen am feddwl creadigol ei gyfyngu gan bolisïau diffiniedig.

7. Gwaith a gyflawnir mewn sefyllfaoedd newydd a heriol yn gyson ac sy'n cynnwys ymateb arloesol ar bynciau amrywiol y mae ganddynt oblygiadau helaeth ar bolisi neu wasanaeth.

GLPC

CYSYLLTIADAU A PHERTHNASOEDD

Cyflwyniad ac Amcanion

Mae'r ffactor hwn yn mesur graddau'r cyswllt personol ac mae'n arfarnu natur y perthnasoedd gydag eraill y mae'n rhaid i ddeiliad y swydd eu cynnal wrth gyflawni'r swydd.

Gallai perthnasoedd olygu delio gyda lles corfforol, meddyliol, cymdeithasol, ariannol ac amgylcheddol cleientiaid.

Rhaid i gysylltiadau chwarae rhan arwyddocaol yn nyletswyddau'r swydd a byddant yn cael eu cyflawni yn aml. Y gofynion cyswllt rheolaidd yw'r lefel y dylid ei hasesu. Fel arfer, ni asesir lefelau cyswllt eithriadol ond prin oni bai y gellir dangos eu bod yn rôl arwyddocaol o'r swydd.

Mae diben, cynnwys, canlyniad posibl a gwrthdaro/straen cyswllt yn ffactorau pwysicach na statws yr unigolyn neu'r sefydliad y gwneir y cyswllt â nhw. Pan fydd gweithwyr yn ymgymryd â chysylltiadau yn unol â chylch gorchwyl tra hysbys a diffiniedig, rhaid ystyried hyn wrth wneud yr asesiad. Yn ogystal, dylid rhoi sylw dan y ffactor hwn i weithwyr sy'n delio â sefyllfaoedd lle y ceir haerllugrwydd a cham-drin yn ystod eu gwaith.

Gallai cysylltiadau gynnwys gwasanaethau cwsmer/cleient; gofalu; asesu; cynorthwyo; gwerthuso; cynghori; darganfod ffeithiau; cyfweld; datblygu, cymell, dylanwadu, perswadio, trafod, darparu neu sicrhau gwybodaeth. Gallai'r gweithgareddau hyn fod yn bresennol ar bob lefel yn y ffactor hwn.

Dan y ffactor hwn, ni ddylid ystyried unrhyw elfen sy'n ymwneud â gwneud penderfyniadau a allai fod yn gysylltiedig â chysylltiadau. Mae hyn yn cael ei fesur yn fwy priodol dan y ffactor Penderfyniadau.

Lefelau'r Ffactor

1. Cysylltiadau arferol neu achlysurol sy'n ymwneud â chyfnewid gwybodaeth ynghylch materion annadleuol.

2. Cysylltiadau ynghylch materion sefydledig sy'n darparu gwybodaeth neu gymorth sydd ar gael yn hawdd, neu ddelio â materion lle na allai'r canlyniad fod yn un syml o bryd i'w gilydd.

3. Materion nad ydynt fel arfer yn ddadleuol, ond lle na fydd y canlyniad yn syml efallai. Yn y Cyngor, byddai'r cyngor neu'r arweiniad yn ymwneud â materion nad ydynt mor sefydledig. Neu, byddai cysylltiadau allanol yn golygu nodi manylion am anghenion gwasanaeth, asesu ac ysgogi camau gweithredu i ddarparu cymorth, rhoi cyngor syml neu ddarparu cymorth mwy cynhwysfawr a/neu ofal.

4. Sefyllfaoedd lle nad yw'r cynnwys a'r canlyniad yn syml neu'n sefydledig a sefyllfaoedd a allai olygu asesu, cynllunio, gwerthuso, gofal a chymorth manylach. Mae angen rhywfaint o awdurdod i ddarparu gwasanaethau.

5. Mae rhai materion yn debygol o fod yn ddadleuol neu'n gymhleth ac mae angen cymorth, tact, perswâd a sensitifrwydd, wrth weithredu canllawiau gweithrediadol. Bydd y canlyniad yn cael effaith bwysig, gan gynnwys gofal, ar yr unigolyn, y gwasanaeth neu'r sefydliad y cysylltwyd â nhw.

6. Delio ag ystod o faterion cymhleth a dadleuol sy'n gofyn am gymorth, perswâd, eiriolaeth a sensitifrwydd wrth weithredu canllawiau gweithrediadol. Bydd gan y canlyniad oblygiad arwyddocaol, gan gynnwys gofal, dros y cyswllt neu'r gwasanaeth.

7. Delio ag ystod o faterion cymhleth a dadleuol yn rheolaidd lle y mae angen llawer iawn o gymorth, perswâd ac eiriolaeth ac ymwybyddiaeth o brif amcanion polisi y Cyngor. Bydd gan y canlyniad oblygiad sylweddol i'r cyswllt neu'r Cyngor. Gall deiliad y swydd weithredu ar ran y Cyngor.

8. Rhoi cyngor i'r Cyngor ynghylch materion cymhleth ar lefel uchel sydd â goblygiad mawr i'r cyswllt/cysylltiadau neu'r sefydliad y cysylltwyd â nhw, neu sy'n gofyn am gyfrifoldeb i weithredu ar ran y Cyngor ac ymrwymo'r awdurdod i gam gweithredu a fydd yn cael effaith sylweddol ar adnoddau. Byddai disgwyl i'r arweiniad arbenigol gael ei dderbyn a'i ddirymu o ganlyniad i newid mewn polisïau yn unig.

PENDERFYNIADAU

Cyflwyniad ac Amcanion

Mae'r ffactor hwn yn ystyried y gofyniad i wneud penderfyniadau neu argymhellion fel nodwedd reolaidd o'r gwaith a goblygiadau'r penderfyniadau neu'r argymhellion hynny. Yn ogystal, bydd angen ystyried graddau'r goruchwylio dros ddeiliad y swydd.

Bydd yr Is-Ffactor Disgresiwn yn asesu'r angen i wneud dewisiadau, yr atebolrwydd dros y canlyniad, y cyfyngiadau ar benderfyniadau ac unrhyw ganllawiau, cyngor, cynseiliau, rheolau a gweithdrefnau sydd ar gael a fydd yn pennu graddau'r disgresiwn.

Bydd yr Is-Ffactor Canlyniadau yn asesu natur y canlyniadau neu ganlyniad penderfyniadau a fydd yn cael er ystyried o ran yr effaith ar bobl, eiddo, cyllid, cyllidebau, polisïau, amcanion, targedau ac ati, y tu mewn a'r tu allan i'r adran neu'r awdurdod.

Wrth asesu elfennau gwneud penderfyniadau mewn swydd, dylid nodi'r agweddau sy'n ymwneud â disgresiwn a'r canlyniadau yn eglur a'u hasesu ar wahân dan yr is-ffactorau priodol.

Penderfyniadau uniongyrchol yw'r rhai lle y bydd camau yn cael eu cymryd heb gyfeirio at awdurdod uwch. Mae argymhellion yn cael eu trin fel penderfyniadau pan argymhellir camau gweithredu i awdurdod uwch yn y sefydliad neu i adran arall sy'n atebol am wneud penderfyniadau uniongyrchol. Fel arfer, ni fydd gan argymhellion gymaint o atebolrwydd â phenderfyniadau uniongyrchol. Pan fydd y swydd yn gofyn am gyfranogiad rheolaidd gyda gweithgorau neu grwpiau tebyg eraill sy'n gwneud penderfyniadau ar y cyd, bydd angen nodi rôl go iawn y swydd.

Rhaid pwysleisio bod yn rhaid i'r penderfyniadau neu'r argymhellion fod yn rhan o batrwm gwaith rheolaidd y swydd.

Lefelau'r Ffactor

Disgresiwn

1. Ychydig iawn o ryddid i weithredu y mae ei angen ar y swydd, cyflawnir y gwaith yn unol â rheolau neu weithdrefnau a ddiffiniwyd yn eglur ac mae cyngor ar gael yn ôl yr angen.

2. Cyflawnir y gwaith o fewn rheolau a gweithdrefnau wedi'u diffinio'n eglur sy'n cynnwys penderfyniadau a ddewiswyd o blith ystod o ddewisiadau amgen sefydledig.

3. Cyflawnir gwaith o fewn rhaglenni ac amcanion lle y ceir ystod eang o ddewisiadau a lle na fydd cyngor ar gael fel arfer a/neu benderfyniadau lle y mae polisi, gweithdrefnau a safonau gwaith yn darparu canllawiau cyffredinol yn unig.

4. Penderfyniadau sy'n arwain at osod safonau gwaith wrth ddarparu gwasanaethau gweithrediadol a/neu benderfyniadau sy'n arwain at newidiadau mewn arfer gwasanaeth neu weithdrefnau pwysig.

5. Swyddi sy'n cynnwys cyfrifoldeb mawr dros fonitro a gwerthuso polisi, arfer gwasanaeth a darpariaeth bwysig sy'n effeithio ar wasanaeth cyfan, dros wneud argymhellion ar gyfer newid a rheoli eu gweithrediad.

6. Swyddi sy'n cynnwys cyfrifoldeb parhaus dros adolygu polisi, arfer gwasanaeth a darpariaeth bwysig sy'n effeithio ar y Cyngor cyfan, dros wneud argymhellion ar gyfer newid, rheoli'r gweithrediad ac ymateb i a delio â goblygiadau'r newid.

Canlyniadau

1. Penderfyniadau sy'n cael effaith gyfyngedig ac yn y tymor byr ar weithwyr y tu hwnt i gydweithwyr cyfagos neu ar y cyhoedd. Byddai effeithiau penderfyniadau yn hysbys yn fuan ac yn hawdd i'w diwygio yn ôl yr angen.

2. Penderfyniadau sy'n cael effaith bwysig ar weithrediadau mewnol adran deiliad y swydd neu adrannau eraill neu ar yr unigolyn neu ddarpariaeth gwasanaeth i'r cyhoedd.

3. Penderfyniadau sydd â goblygiadau arwyddocaol i'r gwasanaeth neu sy'n cael effeithiau arwyddocaol ar weithwyr neu unigolion eraill neu sefydliadau eraill.

4. Penderfyniadau sy'n cael effaith fawr ar y gwasanaeth a ddarperir, y cyhoedd neu sefydliadau eraill.

5. Penderfyniadau sy'n cael effaith fawr ar bolisïau a gweithgareddau'r Cyngor ar draws nifer o adrannau neu ar niferoedd mawr o bobl neu ar sefydliad sy'n cael gwasanaethau gan y Cyngor.

A D N O D D A U

Cyflwyniad ac Amcanion

Mae'r ffactor hwn yn asesu atebolrwydd personol ac adnabyddadwy dros adnoddau ffisegol ac ariannol gan gynnwys rhai cleientiaid. Dylid ystyried pan fo'r cyfrifoldeb yn llai na pharhaus neu gyflawn.

Bydd yr atebolrwydd hwn yn golygu trin a diogelwch, gofal diogel, defnydd cywir a/neu drwsio a chynnal a chadw yr adnoddau. Bydd hefyd yn cynnwys tasgau llai nag uwch sy'n codi o ddefnydd sylweddol a manteisio ar dechnoleg gwybodaeth ac offer.

Mae'r ffactor hwn yn cynnwys graddau'r cyfrifoldeb dros drefniadau trin, gofal, diogelwch a chynnal a chadw offer, adeiladau a deunyddiau yn gywir, a fydd yn cynnwys data a systemau cofnodi, yn rhai â llaw neu electronig. Mae hefyd yn mesur yr atebolrwydd uniongyrchol dros ddiogelwch arian, sieciau a gwarantau eraill a'u cadw yn ddiogel.

Mae'r cyfrifoldebau hyn yn cynnwys adnoddau ffisegol ac ariannol cleientiaid, yn ogystal â rhai'r cyflogwr.

GLPC

Lefelau’r Ffactor

1. Ychydig neu ddim cyfrifoldeb dros adnoddau ffisegol neu ariannol.

2. Yn gyfrifol am ddefnydd a chadw diogel cywir offer llaw, eitemau offer bach a deunyddiau cost isel neu am drin a diogelwch symiau arian a sieciau neu adnoddau ariannol yn gywir.

3. Yn gyfrifol am ddefnydd a chadw diogel cywir offer llai, cerbydau a pheirannau a deunyddiau cost uwch neu am drin a diogelwch symiau ariannol a sieciau mwy neu adnoddau ariannol eraill yn gywir.

4. Yn gyfrifol am ddefnydd a chadw diogel cywir cerbydau mwy ac eitemau offer a pheiriannau mwy neu stociau a chyflenwadau gwerth uchel neu dros drin a diogelwch symiau mawr o arian a sieciau neu adnoddau ariannol eraill yn gywir.

5. Yn gyfrifol am ddefnydd a chadw’n ddiogel gywir adnoddau ffisegol mawr neu adnoddau ariannol eraill.

GLPC

AMGYLCHEDD GWAITH

Cyflwyniad ac Amcanion

Mae'r ffactor hwn yn ystyried pedair elfen sy'n nodweddu'r amgylchedd y cyflawnir y gwaith ynddo; galwadau'r gwaith, galwadau corfforol, amodau gwaith a'r cyd-destun gwaith. Bydd yr elfennau yn cael eu hasesu ar wahân.

Bob amser, ceir tybiaeth y cydymffurfiwyd yn llwyr â gweithdrefnau ac arferion gwaith diogel y Cyngor dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch.

Galwadau'r Gwaith

Mae'r elfen hon yn ystyried effaith dyddiadau cau, amlder a sydynrwydd galwadau am newidiadau rhwng gwaith, problemau cyfathrebu, a datrys blaenoriaethau ac anghenion am adnoddau sy'n gwrthdaro ar waith deiliad y swydd.

Galwadau Corfforol

Mae'r elfen hon yn ystyried cyfanswm a dilyniant yr ymdrech gorfforol sy'n angenrheidiol. Er enghraifft plygu, cyrcydu, defnyddio bysellfwrdd, codi, gostwng, pwyso, tynnu, gwthio, rholio, sefyll, ymestyn, cerdded, gweithio mewn ystumiau cyfyngedig. Mae hefyd yn cynnwys deheurwydd â llaw lle y mae cyflymder a chywirdeb neu ddefnydd uchel offer TG yn gyson yn un o ofynion dilys y swydd.

Amodau Gwaith

Mae'r elfen hon yn ystyried y datguddiad i amodau gwaith annymunol neu annifyr sy'n bresennol yn yr amgylchedd ffisegol. Byddai angen gwerthuso amlder y datguddiad a'i natur. Byddai hyn yn cynnwys, er enghraifft, baw, dwst, golau, tywydd garw, sŏn, awyru, dirgryniad ac amodau gwaith annymunol ac annifyr sy'n gysylltiedig â chyfrifoldebau gofal. Yn ogystal, rhaid ystyried y posibilrwydd na fydd deiliad y swydd yn gallu ceisio cysgod heb amharu ar anghenion gweithrediadol.

Cyd-destun Gwaith

Mae'r elfen hon yn ystyried y risg posibl i iechyd a lles cyffredinol, salwch ac anaf, yn emosiynol ac yn gorfforol sy'n rhan gynhenid o'r swydd, gan gynnwys cam-drin, trais a risg anaf gan y cyhoedd.

Mae'n cael ei gymryd bod bwrdeistrefi wedi sicrhau bod asesiadau risg priodol wedi cael eu cynnal a bod amodau peryglus wedi cael eu hosgoi neu eu lleihau gymaint ag y bo modd yn ymarferol.

Lefelau'r Ffactor

Galwadau'r Gwaith

1. Gwaith lle y mae tasgau yn cael eu cyfnewid ond ni fydd y rhaglen dasgau yn cael ei amharu yn gyffredinol.
2. Gwaith sy'n rhwym i amharu i'r rhaglen dasgau ond nid yw hyn yn golygu unrhyw newid sylweddol i'r rhaglen.
3. Gwaith sy'n rhwym i ddyddiadau cau sy'n cynnwys problemau, amgylchiadau neu alw sy'n newid.
4. Gwaith sy'n rhwym i ddyddiadau cau sy'n cynnwys amgylchiadau sy'n newid a blaenoriaethau sy'n gwrthdaro yn gyson.
5. Gwaith sy'n rhwym i newid parhaus a rheoli blaenoriaethau sy'n gwrthdaro a dyddiadau cau.

Galwadau Corfforol

1. Gwaith sy'n golygu gwneud ymdrech gorfforol arferol.
2. Gwaith sy'n golygu gwneud ymdrech gorfforol arferol a chyfnodau o ymdrech sylweddol; neu ymdrech gorfforol arferol ar brydiau mewn ystumiau lletchwith: neu ymdrech estynedig mewn ystum cyfyngedig sy'n gofyn am ddeheurwydd sylweddol â llaw.
3. Gwaith sy'n golygu gwneud ymdrech gorfforol sylweddol gyda chyfnodau byr o ymdrech gorfforol ddwys neu ymdrech gorfforol arferol mewn ystumiau lletchwith yn rheolaidd.
4. Gwaith sy'n golygu ymdrech gorfforol ddwys yn rheolaidd, neu gyfnodau hir o ymdrech gorfforol sylweddol mewn ystumiau lletchwith.

Amodau Gwaith

1. Gwaith sy'n cael ei gyflawni mewn amgylchedd wedi'i wresogi, ei oleuo a'i awyru, sydd y tu mewn fel arfer; gallai wynebu sðn neu amodau y tu allan ar brydiau.
2. Mae'r gwaith yn cynnwys elfennau sylweddol o waith y tu mewn neu'r tu allan sy'n cynnwys rhywfaint o ddatguddiad i amgylchoedd/amgylchiadau anodd, annymunol, oerni, gwres neu sŵn cymedrol.
3. Cyflawnir mwyafrif y gwaith y tu allan ac mae'n cynnwys datguddiad i holl amodau'r tywydd neu ddatguddiad dan do i sŵn sylweddol neu amgylchoedd /amgylchiadau brwnt, anodd neu annymunol ac annifyr.
4. Gweithio yn yr awyr agored yn barhaus sy'n golygu datguddiad i holl amodau'r tywydd neu ddatguddiad y tu mewn neu'r tu allan i sŵn parhaus neu waith mewn amgylchoedd/amgylchiadau brwnt neu annymunol ac annifyr iawn.

Cyd-destun Gwaith

1. Mae'r gwaith yn golygu'r risg isaf i ddiogelwch personol o gael anaf, salwch neu broblemau iechyd o ganlyniad i'r amgylchedd neu'r cyhoedd/cleientiaid.
2. Mae'r gwaith yn gallu cynnwys rhywfaint o risg i ddiogelwch personol o gael anaf, salwch neu broblemau iechyd o ganlyniad i'r amgylchedd neu'r cyhoedd/cleientiaid.
3. Mae'r gwaith yn gallu cynnwys risg cymedrol i ddiogelwch personol o gael anaf, salwch neu broblemau iechyd o ganlyniad i'r amgylchedd neu'r cyhoedd/cleientiaid.
4. Mae'r gwaith yn gallu cynnwys risg sylweddol i ddiogelwch personol o gael anaf, salwch neu broblemau iechyd o ganlyniad i'r amgylchedd neu'r cyhoedd/cleientiaid.

GWYBODAETH A SGILIAU

Cyflwyniad ac Amcanion

Mae'r ffactor hwn yn mesur gwybodaeth a sgiliau, yn eu hystyr ehangach, o ran y gwaith neu'r ddisgyblaeth sy'n ofynnol gan unrhyw swydd yn y Cynllun, ac sy'n angenrheidiol i gyflawni dyletswyddau a chyfrifoldebau llawn y swydd yn gymwys.

Gallai'r rhain gynnwys disgyblaethau technegol, proffesiynol, gweithrediadol neu arbenigol yn ogystal â sgiliau gofal, rhyngbersonol, llythrennedd ac ieithyddol, diplomyddiaeth, sensitifrwydd, tact, deheurwydd, rhifedd, gwybodaeth am offer a pheiriannau, technegau gweithrediadol, cysyniadau, damcaniaethau, gweithdrefnau a sgiliau cyfathrebu a rheoli. Bydd yr ystyriaethau hyn yn berthnasol ar bob lefel yn y ffactor hwn.

Yng nghyd-destun y ffactor hwn, caiff swyddogaeth ei diffinio fel maes gwaith a disgyblaeth arbenigol gan gorff ar wahân o wybodaeth neu sgiliau.

Er nad yw gwybodaeth a sgiliau cronnol deiliad swydd benodol yn hynod o berthnasol i werthusiad y swydd, gallai fod yn ganllaw defnyddiol wrth ddangos y gellir meithrin gwybodaeth a sgiliau mewn gwahanol ffyrdd ar bob lefel, trwy gyfrwng addysg/hyfforddiant ffurfiol; addysg/hyfforddiant anffurfiol; sgiliau sy'n cael eu sicrhau yn gymdeithasol; profiad ymarferol mewn swydd neu faes gwaith tebyg; a/neu brofiad ymarferol mewn maes gwaith annhebyg ond perthnasol.

Mae'r ffactor hwn yn cydnabod lefel gychwynnol, gyflwyniadol dealltwriaeth ymarferol o'r amgylchedd gwaith uniongyrchol, systemau a gweithdrefnau, ynghyd â diweddaru'r lefel sgiliau a gwybodaeth yn barhaus.

GLPC

Lefelau'r Ffactor

1. Gallu i gyflawni gwaith sy'n cyd-fynd â gofyniad gwybodaeth a sgiliau sylfaenol, sy'n cynnwys ystod gyfyngedig o dasgau y gellir eu cyflawni ar ôl cyfnod sefydlu cychwynnol.

2. Gallu i gyflawni gwaith sy'n cyd-fynd â gofyniad gwybodaeth a sgiliau cymharol sylfaenol, sy'n cynnwys ystod o dasgau sy'n golygu gweithredu rheolau, gweithdrefnau neu dechnegau a ddeallir yn hawdd.

3. Gallu i gyflawni gwaith sy'n ymwneud â thasgau mwy cysylltiedig wedi'u cyfyngu i un maes gweithgarwch, sy'n gofyn am safon dda o ran gwybodaeth a sgiliau ymarferol yn y maes gweithgarwch hwnnw.

4. Gallu i gyflawni gwaith o amrywiaeth o dasgau uwch, wedi'u cyfyngu i un swyddogaeth neu faes gweithgarwch, sy'n gofyn am wybodaeth a sgiliau manwl mewn disgyblaeth arbenigol.

5. Gallu i gyflawni gwaith mewn ystod o weithgareddau uwch:

   NAILL AI
   sy'n berthnasol i fwy nag un swyddogaeth ac y mae angen gwybodaeth a sgiliau manwl mewn disgyblaeth arbenigol;

   NEU
   sy'n berthnasol i un swyddogaeth sy'n gofyn am wybodaeth a sgiliau manwl mewn mwy nag un ddisgyblaeth arbenigol.

6. Gallu i gyflawni gwaith o natur gymhleth sy'n gofyn am:

   NAILL AI
   gwybodaeth a sgiliau manwl mewn ystod amrywiol o ddisgyblaethau arbenigol;
   NEU
   gwybodaeth a sgiliau uwch/lefel uchel mewn disgyblaeth arbenigol.

7. Gallu i gyflawni gwaith o natur fwy cymhleth, sy'n gofyn am wybodaeth a medr uwch/lefel uchel ar draws ystod o ddisgyblaethau arbenigol.

8. Gallu i gyflawni gwaith o natur cymhleth ac amrywiol iawn, sy'n gofyn am wybodaeth a sgiliau uwch/lefel uchel mewn ystod o ddisgyblaethau arbenigol.

PWYSOLI PWYNTIAU

FFACTOR	Lefel 1	2	3	4	5	6	7	8
Goruchwylio/Rheoli Pobl			gweler y matrics					
Creadigrwydd ac Arloesedd	28	40	52	64	76	88	100	
Cysylltiadau a Pherthnasoedd	20	38	56	74	92	110	128	146
Penderfyniadau – Disgresiwn	20	36	52	68	84	100		
Canlyniadau	12	24	36	48	60			
Adnoddau	10	20	30	40	50			
Amgylchedd Gwaith – Galwadau'r Gwaith	8	16	24	32	40			
Galwadau Corfforol	6	12	18	24				
Amodau Gwaith	6	12	18	24				
Cyd-destun Gwaith	8	16	24	32				
Gwybodaeth a Sgiliau	48	80	112	144	176	208	240	272

GORUCHWYLIO/RHEOLI POBL: **Nifer y Bobl sy'n cael eu Goruchwylio/Rheoli**

Mewn unrhyw asesiad, gweler 'Cyflwyniad ac Amcanion Goruchwylio/Rheoli Pobl' ar gyfer (a) cyfrifo nifer y staff sy'n cael eu goruchwylio; (b) cydnabod goruchwyliaeth/rheolaeth lai na llawn; a (c) ychwanegiad posibl ar gyfer is-weithwyr gwasgaredig.

Mae'r matrics canlynol yn gosod cyfyngiadau perthynas resymol rhwng y lefel ffactor a nifer y bobl sy'n cael eu goruchwylio/rheoli a dylid ei ddefnyddio wrth asesu'r ffactorau hyn. Wrth asesu'r ffactor hwn, dylid cyfrifo'r pwyntiau ffactor.

i) ar sail y lefel ffactor.
ii) yna, dylid gweithredu'r golofn rhif perthnasol yn y matrics.
iii) ychwanegu unrhyw ychwanegiadau* perthnasol pan fo hynny'n briodol.

LEFEL FFACTOR	HYD AT 5 STAFF	6-15 STAFF	16-49 STAFF	50+ STAFF
1*	**16**	**-**	**-**	**-**
2*	**28**	**34**	**-**	**-**
3*	**46**	**52**	**58**	**-**
4*	**58**	**64**	**70**	**76**
5*	**64**	**70**	**76**	**82**
6	**-**	**82**	**88**	**94**
7	**-**	**-**	**94**	**100**

* Gellir dyfarnu chwe phwynt ychwanegol am 'wasgariad' pan fo hynny'n berthnasol.