Cynllun Taliadau Marchnod Atodol

Mawrth 2023

sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Cyngor Sir Gâr
Carmarthenshire County Council

1. Pwrpas y cynllun

Mae defnyddio cynllun Gwerthuso Swyddi yn caniatáu creu strwythur taliadau teg a chyfartal sy'n sicrhau bod cyfraddau tâl wedi eu seilio ar feini prawf cadarn ar draws y sefydliad. Fodd bynnag, ni fydd y graddau cyflog a geir o ganlyniad o reidrwydd yn adlewyrchu gwerth swyddi yn y farchnad allanol ehangach.

Datblygwyd y cynllun taliadau marchnad atodol hwn i gydnabod y gall fod diffyg cyflenwad o sgiliau a phrofiad penodol ar adegau. Mae defnyddio taliadau marchnad atodol yn un ffordd o sicrhau bod gennym ddigon o weithwyr sydd â'r sgiliau angenrheidiol i ddiogelu darpariaeth o'r gwasanaethau hyn.

Un o ddibenion allweddol y cynllun yw sicrhau bod unrhyw daliadau marchnad atodol yn cael eu talu'n deg ac yn gyson, er mwyn osgoi methu â chydymffurfio â deddfwriaeth cyflogau cyfartal. Byddai angen bod tystiolaeth glir bod y raddfa gyflog sylfaenol a delir gan Gyngor Sir Caerfyrddin am swydd benodol yn sylweddol is na chyfradd y farchnad ar gyfer swydd berthnasol, gyfatebol mewn marchnad debyg, a bod unrhyw anawsterau recriwtio neu gadw o ganlyniad i'r graddau cyflog.

Fodd bynnag, rhaid i gyflwyno taliadau marchnad atodol gael ei reoli'n briodol er mwyn osgoi creu anghysondebau cyflog a allai fod yn anghyfreithlon a pheryglon o ran y Ddeddf Cyflogau Cyfartal. Y mae, felly, reolau penodol iawn ar gyfer cymhwyso taliadau marchnad atodol, er mwyn sicrhau bod modd eu cyfiawnhau'n wrthrychol.

Rhaid i Daliadau Marchnad Atodol:

I. fod wedi eu cyfyngu i nifer penodol o swyddi lle ceir tystiolaeth glir bod cyflog y Cyngor ei hun yn sylweddol is a / neu lle gellir dangos ei fod yn cystadlu â chyfradd y farchnad ar gyfer swyddi penodol ***a*** lle ceir problemau recriwtio neu gadw hirhoedlog.

II. gael eu cymhwyso dim ond lle bo problemau recriwtio neu gadw yng nghyswllt rôl benodol iawn (ni ellid cyfiawnhau cymhwysiad cyffredinol i bob gweithiwr cymdeithasol, er enghraifft, petai'r problemau'n ymwneud â gweithwyr cymdeithasol gofal plant yn unig).

III. gael eu dynodi fel trefniant dros dro, a bod yn destun adolygu a monitro rheolaidd o ran y canlyniadau.

IV. gael eu cymhwyso i ddeiliaid swyddi presennol yn ogystal â rhai newydd eu recriwtio i'r swydd dan sylw.

V. gael eu nodi'n glir fel trefniadau ar wahân i gyflogau sylfaenol (fel bod y gweithiwr yn deall ar ba sail y'u gwneir, a bod modd eu cyfiawnhau os bydd mater cyflog cyfartal yn codi).

VI. gael eu talu'n ddelfrydol ar wahân i'r cyflog sylfaenol, naill ai'n fisol, yn chwarterol, yn hanner blynyddol neu ar ffurf taliad blynyddol (p'un bynnag sy'n fwyaf effeithiol fel mesur recriwtio a/neu gadw).

VII. allu cael eu tynnu'n ôl. Dylai'r telerau contractiol a'r broses ar gyfer tynnu'n ôl fod yn glir ac wedi'u sefydlu.

VIII. gael eu dileu'n raddol neu eu tynnu'n ôl os dengys adolygiad nad ydynt yn bodloni'r meini prawf uchod.

IX. fel arfer ni fydd taliadau'n cael eu gwneud i weithwyr yn eu cyfnod prawf neu yn ystod unrhyw gyfnod hyfforddi cychwynnol arall. Bydd hyn yn cael ei gytuno â'r adran pan fydd tâl marchnad atodol yn cael ei ystyried.

2. Cwmpas y cynllun

Mae'r weithdrefn hon yn cwmpasu pob gweithiwr, gan gynnwys staff ysgolion a gyflogir yn ganolog, ac eithrio athrawon a gyflogir yn ganolog a staff sy'n gweithio mewn ysgolion a reolir yn lleol.

3. Defnyddio'r cynllun

Mae'r cynllun hwn yn disodli unrhyw gynllun blaenorol a weithredir gan Gyngor Sir Caerfyrddin a bydd yn cael ei weithredu ochr yn ochr â strwythur cyflogau a graddau Cyngor Sir Caerfyrddin.

Cymhwysir y cynllun at swyddi penodol yn ôl trefniant dros dro lle caiff achos busnes addas ei ddatblygu a'i gymeradwyo. Ni luniwyd y cynllun i adlewyrchu perfformiad unigolyn.

Bydd y cynllun yn destun adolygiad achlysurol er mwyn sicrhau ei fod yn parhau'n berthnasol.

4. Paratoi achos busnes ar gyfer taliadau marchnad atodol

Cyn cyflwyno achos busnes ar gyfer tâl marchnad atodol, rhaid i Bennaeth y Gwasanaeth fodloni ei hun bod yr holl fesurau heblaw tâl i geisio recriwtio a/neu gadw aelod o staff wedi cael eu harchwilio'n rhesymol, gan gynnwys adolygiad o'r sgiliau, y cymwysterau a'r profiad sy'n ofynnol ar gyfer y swydd.

Os bernir bod tâl marchnad atodol yn dal yn briodol, dylai Pennaeth y Gwasanaeth ddatblygu achos busnes y dylid ei gyflwyno i'r Prif Weithredwr Cynorthwyol, neu'r sawl a enwebir ganddo/ganddi, ynghyd â thystiolaeth o'r methiant i recriwtio a/neu gadw staff, yn ogystal â thystiolaeth o'r cyfraddau cyflog ar gyfer y rôl honno mewn sefydliadau eraill perthnasol.

Bydd y Prif Weithredwr Cynorthwyol neu'r sawl a enwebir ganddo yn ymateb i Bennaeth y Gwasanaeth a naill ai'n argymell talu'r tâl marchnad atodol, neu'n gwrthod y cais.

Bydd y wybodaeth ganlynol yn cael ei hystyried wrth benderfynu a yw tâl marchnad atodol yn briodol.

- Tystiolaeth yn dangos natur a chwmpas yr anawsterau recriwtio/cadw;

- Hyd a lled yr effaith bosibl ar wasanaethau os na cheir ateb i'r anawsterau recriwtio/cadw;

- Am ba hyd y mae'r broblem yn debygol o barhau;

- Tystiolaeth o ddata cyflogau o'r sefydliadau cymaradwy perthnasol. Gall hyn fod ar sail data lleol, rhanbarthol neu genedlaethol, yn dibynnu ar yr hyn sy'n berthnasol i'r swydd. Yn ddelfrydol, dylai'r data hwn gynnwys y pecyn cyfan, nid cyflog sylfaenol yn unig, fel bod modd cymharu'r pecynnau cyfan.

Mae nifer o ddangosyddion a all awgrymu bod problem recriwtio a/neu gadw difrifol mewn Gwasanaeth penodol. Mae'n bwysig nodi mai dangosyddion yn unig yw'r rhain; nid ydynt yn golygu y bydd swydd yn denu tâl marchnad atodol.

Mae'r dangosyddion fel a ganlyn:-

- Mae'r swydd wedi cael ei hysbysebu'n allanol dair gwaith, a methwyd â phenodi unigolyn i'r swydd ar sail y tair ymgais hynny.

- Gwybodaeth ynghylch trosiant mewn swydd neu nifer o swyddi o fewn y Cyngor.

- Gwybodaeth ynghylch y farchnad lafur allanol, e.e. ymwybyddiaeth o fethiant prifysgolion i recriwtio myfyrwyr i gyrsiau penodol.

- Gwybodaeth a gasglwyd trwy holiaduron neu gyfweliadau ymadael.

- Unrhyw broblemau eraill sylweddol o ran cadw staff.

Dylai rheolwyr edrych ar ddatrysiadau recriwtio amgen pan gaiff swydd ei hysbysebu am yr ail a'r trydydd tro; ni ddylai rheolwyr hysbysebu'r swydd dair gwaith heb adolygu'r dogfennau a'r dulliau a ddefnyddiwyd. Ar yr un pryd, nid oes rhaid i reolwr hysbysebu swydd ar dri achlysur gwahanol os oes tystiolaeth sylweddol o ffynonellau gwybodaeth eraill y gallai fod achos dros dalu tâl marchnad atodol.

5. Cyllid

Ariannir taliadau marchnad atodol gan yr is-adran y lleolir y swydd ynddi. Os yw'r swydd yn gweithredu ar draws is-adrannau, rhennir y gost gan yr is-adrannau dan sylw.

6. Talu Taliadau Marchnad Atodol

Cyfrifir y taliad gan y Prif Weithredwr Cynorthwyol neu'r sawl a enwebir ganddo/ganddi, ar y cyd â'r Tîm Tal a Buddion. Seilir y taliad ar y cyflog canolrifol ar gyfer y rolau cyfatebol, a gymerwyd o arolwg cyflogau allanol annibynnol.

7. Cyfrifo tâl marchnad atodol

Bydd yr holl daliadau atodol yn cael eu cyfrifo fel cynyddrannau ychwanegol ar sail y dystiolaeth a ddarparwyd, a byddant yn cyfateb i'r gynyddran agosaf o dan y cyflog cymaradwy. Dylid pennu lefel ar gyfer y taliad y bernir y bydd yn lliniaru'r anawsterau recriwtio a chadw / gweithredol, ond heb fod yn eithafol, fel bod modd ei gyfiawnhau o ran y cyflog a delir i swyddi cymaradwy yn y farchnad.

Rhaid i bwrpas, cyfiawnhad a chwmpas unrhyw daliad marchnad atodol fod yn dryloyw, a rhaid cadw cofnodion i ddangos hynny, fel bod modd i'r Cyngor ymateb yn effeithiol i unrhyw her ynghylch y rhesymeg sydd y tu ôl i daliad o'r fath.

Nodir taliadau marchnad atodol fel eitem ar wahân ar slipiau cyflog, ac nid ydynt yn rhan o'r cyflog sylfaenol ar gyfer y swydd. Byddant yn destun treth, YG a chyfraniadau pensiwn yn y ffordd arferol.

Bydd taliadau marchnad atodol yn cael eu hystyried ar gyfer cyfrifiadau goramser ac unrhyw ychwanegiadau/lwfansau eraill.

8. Hyd cyfnod y taliadau a'u hadolygu

Pennir hyd cyfnod y taliadau ar y cychwyn, ar sail am ba hyd y mae'r anawsterau recriwtio yn debygol o barhau, a chadarnheir hyn yn ysgrifenedig i'r gweithiwr. Ni fydd y cyfnod taliadau atodol cychwynnol yn parhau am fwy na 12 mis.

Bydd y tâl marchnad atodol yn cael ei adolygu o leiaf bob 12 mis, neu'n gynharach os bydd angen. Os bydd rheolwr yr adran o'r farn bod angen i'r tâl marchnad atodol barhau, bydd angen iddo/iddi ddarparu achos busnes newydd, yn cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf, ym mhob adolygiad. Bydd yr achos busnes hwn, ynghyd ag

unrhyw wybodaeth arall berthnasol, yn cael eu hystyried gan y Prif Weithredwr Cynorthwyol neu'r sawl a enwebir ganddo/ganddi.

Lle nad yw'r achos busnes dros gefnogi parhau â'r taliad yn berthnasol ac yn gynaliadwy bellach, tynnir y tâl atodol yn ôl a rhoddir rhybudd cytundebol ysgrifenedig i ddeiliad/ddeiliaid y swydd.

Lle penderfynir tynnu tâl marchnad atodol yn ôl, bydd hyn yn berthnasol i bob swydd yn yr un grŵp o swyddi (e.e. yr holl Weithwyr Cymdeithasol yn y Gwasanaethau Plant) a deiliaid y swyddi hynny ar yr un pryd.

Mae nifer o sefyllfaoedd a all sbarduno tynnu taliadau marchnad atodol yn ôl, yn cynnwys:-

- Nid oes swyddi gwag bellach yn y grŵp hwnnw o swyddi
- Gellir llenwi swyddi ar ôl hysbysebu am y tro cyntaf
- Mae'r trosiant wedi gostwng i lefel dderbyniol
- Dengys ymchwil marchnad nad oes cyfiawnhad dros y taliad bellach

Nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysol.

9. Rheoli'r Cynllun

Bydd y cynllun a'r holl daliadau a wneir fel rhan ohono yn cael eu monitro a'u hadolygu'n flynyddol, gan roi adroddiad ynghylch hynny i'r Prif Weithredwr Cynorthwyol neu'r sawl a enwebir ganddo/ganddi a'r adran.

Dylai swyddi gwag gael eu hysbysebu yn y modd arferol, gan nodi gradd a chyflog y swydd. Dylid nodi'r tâl marchnad atodol fel ffigur ar wahân, fel a ganlyn:-

Cyflog o £XX,XXX hyd at £XX,XXX (ynghyd â thâl marchnad atodol ychwanegol hyd at uchafswm o £xxx lle bo'n briodol).

10. Dehongliad

Dylai unrhyw faterion dehongli sy'n deillio o'r cynllun gael eu pennu gan y Prif Weithredwr Cynorthwyol.

11. Sicrhau triniaeth gyfartal

Mae angen i'r holl weithwyr fabwysiadu dull cadarnhaol, agored a theg a sicrhau y cydymffurfir â Pholisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod a'i gymhwyso'n gyson i bawb heb ystyried hil, lliw, cenedl, tarddiad ethnig neu genedlaethol, anabledd, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oedran rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth rhywedd a mynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd neu famolaeth, statws priodas neu bartneriaeth sifil.

Yn ogystal, mae Safonau'r Gymraeg yn gofyn i ni 'sicrhau nad yw'r iaith yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg' a dylid defnyddio'r egwyddor hon wrth gymhwyso'r egwyddor hon.

Os oes gennych bryderon ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth yng nghyswllt gweithredu'r polisi a'r weithdrefn hon, cysylltwch ag un o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd yn sicrhau, os bydd angen, fod y polisi neu'r weithdrefn yn cael eu hadolygu yn unol â hynny.

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, a fyddech cystal â chysylltu â Rheoli Pobl drwy ffonio est 6184 neu drwy anfon e-bost at RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk

Atodiad 1

CAIS I GYMERADWYO TÂL MARCHNAD ATODOL

Mae'n rhaid i'r ffurflen hon gael ei llenwi a'i llofnodi gan y rheolwr sy'n gofyn am dâl marchnad atodol ac yna dylid ei hanfon at y Uwch-Ymgynghorydd Gwasanaethau Pobl.

1. MANYLION Y SWYDD

Teitl y swydd	
Swydd newydd neu swydd bresennol?	
Rhif(au) Swydd(i) os yw'n swydd bresennol	
Nifer y staff yn y swydd hon (yn cynnwys unrhyw swyddi gwag)	
Adran	
Is-adran	
Gradd	
Ystod cyflog	
Cyfanswm y tâl marchnad atodol y gwneir cais amdano (cyfanswm misol)	
Y cyfnod yr ymgeisir am y tâl marchnad atodol (cyfnod cychwynnol heb fod yn fwy na 12 mis)	

2. CYFIAWNHAD DROS Y TALIAD

Mae'r adran hon yn gofyn am dystiolaeth i gefnogi'r cais am dâl marchnad atodol (rhaid llenwi'r holl flychau).

(1) Disgrifiwch y swydd neu grwpiau o swyddi y gwneir cais am dâl marchnad atodol. Rhowch amlinelliad bras o'r cyfrifoldebau. (Atodwch y disgrifiad swydd a'r siart trefniadaeth)
(2) Cadarnhewch fod y proffil swydd a gwerthusiad y swydd(i) wedi cael eu gwirio'n ddiweddar er mwyn sicrhau eu bod yn gyfredol.
Cadarnhawyd (ticiwch):
(3) Pa dystiolaeth sydd ar gael o ran anawsterau recriwtio mewn perthynas â chyflog a/neu gadw? **(a) Nifer o weithiau y mae'r swydd wedi cael ei hysbysebu (yn cynnwys dyddiadau'r hysbysebion)** **(b) Nifer yr ymatebion i'r hysbysebion swyddi**

Cyngor Sir Gâr
Carmarthenshire County Council

(c) Asesiad o ran nifer yr ymatebion (digonol, annigonol) (d) Asesiad o ran safon yr ymatebion (e.e. boddhaol, yn is na'r safon ddisgwyliedig) (e) Ystadegau trosiant ar gyfer y swydd(i) (f) Data cefnogi o gyfweliadau ymadael, arolygon staff neu adborth arall (g) Erthyglau mewn cylchgronau/gwefannau cyrff proffesiynol, y wasg ac ati ynghylch prinder sgiliau a/neu dystiolaeth o arolygon cyflogau cenedlaethol
(4) Pa dystiolaeth sy'n dangos mai cyflog (ac nid ffactorau eraill) sy'n achosi'r problemau recriwtio/cadw?
(5) Pa fentrau recriwtio/cadw eraill y rhoddwyd cynnig arnynt/sydd wedi dirwyn i ben? (e.e. newid dulliau/mathau o hysbysebu; newid i'r wybodaeth ar gyfer ymgeiswyr swyddi posibl)
(6) A oes dulliau eraill wedi cael eu hystyried heblaw tâl marchnad atodol, h.y. mesurau i ddatrys materion 'heb dâl'. Os felly, nodwch. Er enghraifft: • A oes prinder rhanbarthol/cenedlaethol y byddai cynlluniau hyfforddi newydd/arall yn cynnig ateb mwy priodol? • A oes materion o fewn y grŵp galwedigaethol, y gwasanaeth neu’r tîm y byddai'n fwy priodol i reolwr eu datrys? • Pa fesurau eraill yr ymchwiliwyd iddynt (e.e. newidiadau priodol i rôl/cyfrifoldebau'r swydd; gofynion cymhwyso/gwybodaeth/profiad; newidiadau i drefniadau gwaith yn cynnwys opsiynau gweithio'n hyblyg?

(7) A yw llenwi'r swydd(i) yn hanfodol i gynnal lefelau staffio digonol er mwyn sicrhau y darperir gwasanaethau yn unol â'r gofynion? (Dylid cynnwys unrhyw oblygiadau cyfreithiol a pha mor hir y mae'r swydd(i) wedi bod yn wag)

(8) A yw'r effaith o wneud y taliad hwn ar y staff eraill yn y tîm/gwasanaeth wedi cael ei hystyried a sut ydych chi'n bwriadu mynd i'r afael â hyn.

(9) Data'r farchnad lafur: y gyfradd ar gyfer y swydd:

(a) Beth yw'r gyfradd bresennol y flwyddyn?

(b) A yw hyn yn lleol, yn rhanbarthol neu'n genedlaethol?

(c) Pa ffynonellau sydd wedi cael eu defnyddio i gasglu'r data (e.e. hysbysebion diweddar yn y cyfryngau, data arolygon, cronfeydd data cyflog, sefydliadau eraill)?

(10) Swyddi cymharol

Swyddi cymharol yw'r rheini sy'n gymharol i'r swydd sy'n cael ei hasesu ar gyfer tâl marchnad atodol ar sail y meini prawf isod. Darparwch y manylion canlynol ar gyfer y swyddi cymharol mewn **tri** sefydliad.

- Teitl y swydd
- Ystod cyflog
- Manteision eraill
- Awdurdod/sefydliad
- Gofynion allweddol y disgrifiad swydd a sut y mae'r rhain yn cymharu â rheini ar gyfer y swydd fewnol
- Sut y mae'r swydd gymharol yn cymharu o ran maint y swydd, math/maint y sefydliad, cwmpas a chyfrifoldebau (e.e. poblogaeth leol, nifer y bobl sy'n cael eu goruchwylio, nifer sy'n gyflogedig yn yr ardal gwasanaeth, maint y gyllideb ac ati.
- Unrhyw ddata cefnogi ychwanegol arall
- Beth yw ffynhonnell y wybodaeth?

3. CYFANSWM Y TALIAD A'R MATH

Cyfanswm y taliad y gofynnir amdano'r flwyddyn	£
Sail (neu resymeg) dros gyfrifiad y taliad	

Pe bai'n cael ei gymeradwyo, sut fydd y tâl marchnad atodol yn cael ei dalu?

Cyfanswm y rhandaliad	£
Pa mor aml – misol, chwarterol, bob chwe mis, blynyddol	

4. FFYNHONNELL GYLLID

Nodwch sut y mae'r taliad ychwanegol yn cael ei ariannu (e.e. cyllideb bresennol, cyllideb newydd, arian grant)

5. UNRHYW SYLWADAU ERAILL

Dylech gynnwys unrhyw wybodaeth ychwanegol i gefnogi'r cais hwn nad ydych wedi'i nodi eisoes.

6. LLOFNOD Y RHEOLWR SY'N CYFLWYNO'R CAIS

Llofnod:
Teitl eich swydd:
Adran/Is-adran:
Dyddiad:

7. CYMERADWYWYD GAN Y Prif Weithredr Cynorthwyol (Rheoli Pobl)

Rwy'n cytuno bod y tâl marchnad atodol yn briodol a bod yr holl wiriadau angenrheidiol wedi'u cyflawni yn unol â pholisïau a gweithdrefnau Cyngor Sir Caerfyrddin ac ymchwiliwyd i'r holl ffynonellau eraill.

Dyddiad cytuno gan y Rheoli Pobl:	
Cytunwyd	**Do / Naddo**
Os na chafodd ei gytuno, nodwch y rheswm.	
Manylion unrhyw ddiwygiadau i'r cynnig gwreiddiol a'r rhesymau	

Llofnod: **Teitl y swydd:**	

8. GWEINYDDIAETH

Dyddiad hysbyswyd y rheolwr o'r penderfyniad	
Dyddiad gweithredol y taliadau/cychwyn y taliad	
Hysbyswyd y gwasanaeth/adran Adnoddau Dynol	
Enwau'r staff y dylid talu'r tâl atodol iddynt a'r dyddiad y maent yn cael eu hysbysu o'r penderfyniad	
Dyddiad adolygu (heb fod yn fwy na 12 mis o ddyddiad cychwyn y taliad)	