

Cyfarwyddyd ynghylch Cyflogau wrth Recriwtio

Ionawr 2025



sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Wrth gynnig swydd i weithiwr newydd, rhaid cymryd gofal i sicrhau bod y cyflog a gynigir yn gywir, o fewn y radd ar gyfer y swydd, a'i fod yn ystyried yr effaith ar gyflogau yng ngweddill y fîm/adran. Fel rheol:

Bydd gweithwyr presennol a benodir i swydd ar radd uwch yn trosglwyddo i'r:

- pwynt nesaf ar y golofn gyflogau lle mae'r graddau'n gorgyffwrdd; neu
- i'r pwynt isaf ar y radd a benodir lle nad yw'r graddau'n gorgyffwrdd; neu
- os nad yw eu gradd newydd yn cynnwys eu pwynt blaenorol ar y golofn gyflogau (fel arfer staff ar raddau TUPE), y pwynt uchaf nesaf ato ar y golofn gyflogau.

Oni bai bod achos busnes, y cytunwyd arno gan y Partner Busnes, yn cefnogi dechrau ar bwynt gwahanol ar y golofn gyflogau. Mae hyn yn sicrhau nad yw gweithwyr yn elwa ar gyflymu i fyny'r raddfa gyflog o flaen eraill a allai fod ar yr un raddfa o fewn y fîm neu sy'n cael eu penodi o'r tu allan i'r sefydliad.

Caiff cynyddrannau wedyn eu talu un ai:

Ar 1 Ebrill

NEU

Chwe mis ar ôl penodi neu ailraddio swydd pan fydd gan y gweithiwr llai na chwe mis o wasanaeth yn ei radd newydd ar 1 Ebrill : bydd gweithwyr presennol a benodir i swydd ar radd is yn trosglwyddo i'r:

- pwynt isaf y radd newydd, oni bai bod ganddynt brofiad neu sgiliau amlwg a allai o bosibl gyfiawnhau eu bod yn dechrau ar bwynt uwch ar y golofn gyflogau.
- Dylid ond cytuno ar benodi ar bwynt uwch ar y golofn gyflogau mewn ymgynghoriad â'r Partner Busnes Adnoddau Dynol a'r canllawiau a roddir ar Gynyddrannau Carlam

Ar gyfer gweithwyr sy'n newydd i'r Awdurdod:

- Cynnig isafswm y raddfa neu
- Dim ond ar ôl trafod a dod i gytundeb â'ch Partner Busnes Arweiniol Adnoddau Dynol y dylid cynnig cyflog uwch. Bydd angen darparu tystiolaeth o'r rheswm dros ofyn am gyflog uwch.

- Ni fydd ceisiadau am gyflogau uwch wrth ddechrau ar swydd nad yw eich Partner Busnes Arweiniol Adnoddau Dynol wedi cydsynio iddynt yn cael eu prosesu gan y Gyflogres.
- Gwirio unrhyw wybodaeth a roddwyd gan yr unigolyn ynghylch ei becyn cydnabyddiaeth ariannol gyfredol gyda'i gyflogwr presennol/cyn-gyflogwr er mwyn sicrhau ei fod yn gywir. Efallai y gofynnir i chi gyfateb neu wella lefel y cyflog presennol ac yna'n canfod nad oedd lefel y cyflog mor uchel â hynny mewn gwirionedd.
- Ystyriwch y pecyn buddion cyfan. Er enghraifft, mae cynllun gwyliau blyneddol, gweithio hyblyg a chynllun pensiwn cyflog terfynol y Cyngor yn aml yn llawer mwy hael na'r hyn a geir yn y sector preifat.
- Ystyried yr effaith ar gyflogau yn y fîm os penderfynwch gynnig cyflog sy'n uwch na'r lleiafswm. Er enghraifft, efallai y bydd ystyriaethau cyflog cyfartal.
- Ystyriwch daliadau marchnad atodol dim ond os oes gennych ddata marchnad i gefnogi eich honiad nad yw lefelau cyflog yn gadarn mewn perthynas â'r alwedigaeth hon o fewn y farchnad lafur yn gyffredinol. Edrychwch ar bolisi'r cynllun Taliadau Marchnad i gael rhagor o wybodaeth.
- Cofnodwch y rhesymau dros gynigion swyddi'n cael eu gwrthod. Bydd hyn yn rhoi gwybodaeth bwysig i'ch galluogi i roi ffocws ar eich proses recriwtio yn y dyfodol.

SICRHAU CYFLE CYFARTAL

Rhaid i bob gweithiwr fabwysiadu agwedd gadarnhaol, agored a theg a gofalu y cedwir at Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod ac y caiff ei weithredu'n gyson heb ystyried hil, lliw, cenedligrwydd, gwreiddiau ethnig neu genedlaethol, anabledd, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oed, rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth rhywedd a mynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd neu famolaeth, statws priodasol 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 unrhyw bryderon cydraddoldeb ac amrywiaeth ynghylch gweithredu'r polisi a'r weithdrefn hon, dylech gysylltu ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd, os oes angen, yn sicrhau y caiff y polisi/gweithdrefn ei hadolygu yn ôl y galw.

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, cysylltwch ag CEDutyHR@sirgar.gov.uk