



KERAJAAN MALAYSIA

SURAT PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 15 TAHUN 2011

**KEMAJUAN KERJAYA
PEGAWAI PERKHIDMATAN AWAM PERSEKUTUAN
DI BAWAH SARAAN BARU PERKHIDMATAN AWAM**

KANDUNGAN

Bil	Perkara	Muka Surat
1.	TUJUAN	1
2.	LATAR BELAKANG	1
3.	GLOSARI	2
4.	PENAMBAHBAIKAN KEMAJUAN KERJAYA	2
5.	KENAIKAN PANGKAT SECARA ISTIMEWA	3
	Pegawai Yang Layak Dipertimbangkan	4
	Kriteria Penilaian	4
	Kaedah Pelaksanaan	5
6.	KEMAJUAN KERJAYA PEGAWAI SME	5
	Pegawai Yang Layak Dipertimbangkan	6
	Kriteria Penilaian	7
	Panel Penilai Kepakaran	7
	Kaedah Pelaksanaan	8
	Kaedah Penetapan Gred Gaji	9
	Kelayakan Elaun dan Kemudahan	9
	Elaun Penanggungungan Kerja	11
7.	KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI KUMPULAN PELAKSANA YANG TELAH BERKHIDMAT 15 TAHUN DAN LEBIH	11
8.	TARIKH KUAT KUASA	12
9.	PEMBATALAN	12
10.	PEMAKAIAN	13

SENARAI LAMPIRAN

Bil	Perkara	Muka Surat
1.	Lampiran A Glosari	14
2.	Lampiran B Carta Alir Proses Kenaikan Pangkat Secara Istimewa	16
3.	Lampiran C Carta Alir Proses Peningkatan Gred Gaji Pakar Bidang Khusus (<i>Subject Matter Expert – SME</i>)	17
4.	Lampiran D Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Bagi Pegawai Kumpulan Pelaksana Yang Telah Berkhidmat 15 Tahun dan Lebih Dalam Skim Perkhidmatan Semasa	18
5.	Lampiran E Carta Alir Proses Kenaikan Pangkat Pegawai Kumpulan Pelaksana Yang Telah Berkhidmat 15 Tahun dan Lebih	22



KERAJAAN MALAYSIA

SURAT PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 15 TAHUN 2011

**KEMAJUAN KERJAYA
PEGAWAI PERKHIDMATAN AWAM PERSEKUTUAN
DI BAWAH SARAAN BARU PERKHIDMATAN AWAM**

TUJUAN

1. Surat Pekeliling Perkhidmatan ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai kemajuan kerjaya pegawai Perkhidmatan Awam Persekutuan yang dilaksanakan di bawah Saraan Baru Perkhidmatan Awam (SBPA).

LATAR BELAKANG

2. Pegawai awam berpeluang dinaikkan pangkat sekiranya telah memenuhi syarat kenaikan pangkat tertakluk kepada kekosongan jawatan kecuali bagi skim-skim perkhidmatan tertentu yang memperuntukkan kenaikan pangkat tanpa

kekosongan jawatan. Mengikut peraturan yang berkuat kuasa, pertimbangan kenaikan pangkat dilaksanakan berasaskan merit dan aspek lain yang relevan yang ditetapkan oleh Lembaga Kenaikan Pangkat. Di samping itu, elemen kekananan juga diambil kira sebagai asas bagi pemilihan dan pertimbangan kenaikan pangkat dalam keadaan tertentu.

GLOSARI

3. Istilah yang digunakan dalam Surat Pekeliling Perkhidmatan ini adalah seperti di **Lampiran A**.

PENAMBAHBAIKAN KEMAJUAN KERJAYA

4. Di bawah SBPA, kemajuan kerjaya pegawai ditambah baik dengan memperkenalkan kenaikan pangkat secara istimewa dan mengiktiraf kepakaran pegawai melalui peningkatan gred gaji kepada Pakar Bidang Khusus (*Subject Matter Expert – SME*). Ia bertujuan untuk meningkatkan motivasi pegawai bagi mencapai tahap yang lebih tinggi seterusnya mengekalkan bakat terbaik dalam perkhidmatan awam.

5. Kenaikan pangkat secara biasa bagi mengisi kekosongan hakiki dan mengikut laluan kerjaya khusus kepada beberapa skim perkhidmatan sebelum ini dikekalkan. Kenaikan pangkat secara Khas Untuk Penyandang (KUP) bagi pegawai Kumpulan Sokongan yang telah berkhidmat 15 tahun dan lebih dalam skim perkhidmatan semasa yang berkuat kuasa mulai 1 Julai 2009 juga diteruskan pelaksanaannya dan diselaraskan dengan skim perkhidmatan di bawah SBPA.

KENAIKAN PANGKAT SECARA ISTIMEWA

6. Pegawai awam yang berprestasi tinggi dan **berpotensi untuk mengisi jawatan strategik** boleh dipertimbangkan kenaikan pangkat secara istimewa. Kenaikan pangkat secara istimewa bermaksud pegawai dinaikkan pangkat bagi mengisi jawatan kosong dalam tempoh yang lebih cepat (*fast track*) daripada pegawai lain sama ada ke satu gred yang lebih tinggi atau secara pelangkauan gred.

7. Kenaikan pangkat secara istimewa membolehkan Ketua Perkhidmatan mempersiapkan pegawai dengan kompetensi yang sesuai dengan jawatan strategik yang dikenal pasti. Jawatan strategik merujuk kepada:

a) Kumpulan Pengurusan Tertinggi

Jawatan yang bertanggungjawab menjadi penentu visi, misi dan objektif/hala tuju, membuat perancangan dan penilaian, pelan strategik dan dasar, serta penyelidikan dan pembangunan.

b) Kumpulan Pengurusan dan Profesional

Jawatan yang bertanggungjawab untuk merencana dan membuat perancangan strategik selaras dengan visi dan objektif/hala tuju organisasi.

8. Pertimbangan kenaikan pangkat secara istimewa hendaklah berasaskan kriteria penilaian yang ditetapkan. Kriteria penilaian akan dibangunkan oleh Ketua Perkhidmatan dan kriteria ini (termasuk sebarang penambahbaikan) perlu dikemukakan ke Jabatan Perkhidmatan Awam untuk mendapat kelulusan sebelum ia dilaksanakan.

Pegawai Yang Layak Dipertimbangkan

9. Pegawai yang layak dipertimbangkan kenaikan pangkat secara istimewa adalah Pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang memenuhi syarat-syarat seperti berikut:

- a) disahkan dalam perkhidmatan
- b) pegawai di Gred 1-4 dan ke atas;
- c) mencapai markah Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) 85% dan ke atas bagi tiga (3) tahun terkini;
- d) memenuhi semua syarat kenaikan pangkat yang berkuat kuasa;
- e) memenuhi kriteria penilaian yang ditetapkan; dan
- f) diperakui oleh *Search Committee* di peringkat Agensi ke Lembaga Kenaikan Pangkat berkenaan bagi perkhidmatan bukan guna sama atau kepada JPA bagi perkhidmatan guna sama di bawah Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam.

Kriteria Penilaian

10. Ketua Perkhidmatan bertanggungjawab membangunkan kriteria penilaian pegawai mengikut skim perkhidmatan. Kriteria penilaian terbahagi kepada kriteria umum dan khusus. Kriteria umum adalah terpakai untuk semua skim perkhidmatan yang mengandungi item berikut:

- a) penilaian prestasi;
- b) keutuhan peribadi;
- c) pencapaian akademik;
- d) sumbangan; dan
- e) anugerah/pengiktirafan.

11. Item bagi kriteria khusus adalah berdasarkan kesesuaian skim perkhidmatan, seperti contoh berikut:

- a) kelayakan profesional;
- b) penulisan dan pembentangan ilmiah; dan
- c) konsultasi.

Kaedah Pelaksanaan

12. Pegawai yang memenuhi kriteria yang ditetapkan akan dikenal pasti oleh Ketua Jabatan sebelum diperakukan kepada *Search Committee* yang pada masa ini ditubuh berdasarkan kepada Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2006, Panduan Mewujudkan *Search Committee* dan Proses Pelaksanaan Pelan Penggantian (*Succession Planning*). Pegawai yang diperaku oleh *Search Committee* akan dibawa untuk pertimbangan Lembaga Kenaikan Pangkat setelah memenuhi semua syarat kenaikan pangkat yang ditetapkan. Tarikh kuat kuasa kenaikan pangkat pegawai secara istimewa ditetapkan oleh Lembaga Kenaikan Pangkat. Carta alir proses pelaksanaan urusan kenaikan pangkat secara istimewa adalah seperti di **Lampiran B**.

KEMAJUAN KERJAYA PEGAWAI SME

13. Peningkatan gred gaji merupakan salah satu bentuk kemajuan kerjaya selain daripada kenaikan pangkat. Peningkatan gred gaji diberikan kepada pegawai yang diiktiraf sebagai SME.

14. Pegawai SME merujuk kepada pegawai yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang tinggi serta pengalaman yang luas dalam sesuatu bidang khusus sebagai kepakaran khusus individu yang memenuhi kriteria-kriteria yang ditetapkan dan boleh dijadikan sumber rujukan kepada pegawai dari dalam/luar organisasinya.

Pegawai Yang Layak Dipertimbangkan

15. Pegawai yang layak dipertimbangkan untuk diiktiraf sebagai SME adalah Pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang memenuhi syarat-syarat berikut:

- a) disahkan dalam perkhidmatan;
- b) telah berkhidmat:
 - i) sekurang-kurangnya 15 tahun dalam skim perkhidmatan semasa; atau
 - ii) berada di gred 1-4;
- c) mencapai markah LNPT 85% dan ke atas bagi tiga (3) tahun terkini;
- d) memenuhi kriteria penilaian kepakaran yang ditetapkan;
- e) bebas daripada hukuman tatatertib dan lulus tapisan keutuhan Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM);
- f) mendapat perakuan daripada panel penilai kepakaran; dan
- g) diperaku oleh *Search Committee* di peringkat Agensi ke Lembaga Kenaikan Pangkat berkenaan bagi perkhidmatan bukan gunasama atau kepada JPA bagi perkhidmatan gunasama di bawah Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam.

16. Pegawai dalam peminjaman atau pertukaran sementara adalah layak untuk dipertimbangkan sekiranya memenuhi syarat-syarat di atas.

Kriteria Penilaian

17. Ketua Perkhidmatan bertanggungjawab membangunkan kriteria penilaian dan menetapkan petunjuk prestasi utama (*Key Performance Indicator – KPI*) SME mengikut skim perkhidmatan. Kriteria penilaian terbahagi kepada kriteria umum dan khusus. Kriteria umum adalah terpakai untuk semua skim perkhidmatan yang mengandungi item berikut:

- a) penilaian prestasi;
- b) keutuhan peribadi;
- c) pencapaian akademik;
- d) sumbangan; dan
- e) anugerah/pengiktirafan.

18. Item bagi kriteria khusus adalah berdasarkan kesesuaian skim perkhidmatan, seperti contoh berikut:

- a) kelayakan profesional;
- b) penulisan dan pembentangan ilmiah atau laporan teknikal;
- c) Penyelidikan dan Pembangunan (R&D); dan
- d) konsultasi.

Panel Penilai Kepakaran

19. Penilaian dan pengesahan kepakaran pegawai dibuat oleh panel yang terdiri daripada pakar dalam bidang berkaitan skim perkhidmatan berkenaan. Panel hendaklah dicadangkan oleh Ketua Perkhidmatan. Wakil luar, contohnya daripada institusi pengajian tinggi dan pihak industri boleh dilantik menganggotai panel mengikut keperluan bidang kepakaran. Terma rujukan panel adalah seperti berikut:

- a) menetapkan kriteria penilaian;
- b) menilai dan memperakui pengiktirafan SME;
- c) memperakukan program pembangunan kepakaran yang bersesuaian; dan
- d) perkara lain yang perlu mengikut kesesuaian.

20. Cadangan panel dan kriteria penilaian (termasuk sebarang penambahbaikan) hendaklah dikemukakan ke Jabatan Perkhidmatan Awam untuk kelulusan sebelum ia dilaksanakan.

Kaedah Pelaksanaan

21. Pegawai yang memenuhi kriteria yang dikenal pasti oleh Ketua Jabatan akan diperakukan kepada panel bagi tujuan penilaian dan seterusnya diperaku kepada *Search Committee* yang pada masa ini ditubuh berdasarkan kepada Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2006, Panduan Mewujudkan *Search Committee* dan Proses Pelaksanaan Pelan Penggantian (*Succession Planning*). Pegawai yang diperaku oleh *Search Committee* akan dibawa untuk pertimbangan Lembaga Kenaikan Pangkat setelah memenuhi semua syarat yang ditetapkan. Carta alir proses ditunjukkan di **Lampiran C**.

22. Tarikh kuat kuasa peningkatan gred gaji adalah pada tarikh yang ditetapkan oleh Lembaga Kenaikan Pangkat. Pegawai akan dinilai tahap kepakarannya setiap tahun berdasarkan KPI yang ditetapkan. Penilaian dan perakuan perlu dilakukan semula ke atas pegawai SME sebelum pegawai dipertimbangkan untuk peningkatan gred gaji seterusnya.

23. Pegawai SME boleh diarahkan untuk mengisi kekosongan jawatan hakiki secara lateral mengikut gred gaji yang setaraf atau dipertimbangkan ke suatu gred kenaikan pangkat sekiranya terdapat keperluan dan demi kepentingan perkhidmatan. Urusan ini hendaklah mendapat kelulusan Lembaga Kenaikan Pangkat.

24. Mengikut hierarki, pegawai SME adalah terletak di bawah penyeliaan pegawai atasannya mengikut struktur perjawatan walaupun gred gaji adalah setaraf atau lebih tinggi daripada pegawai penyeliannya.

Kaedah Penetapan Gred Gaji

25. Pegawai yang telah diluluskan oleh Lembaga Kenaikan Pangkat sebagai SME akan diberi peningkatan gred gaji di satu gred yang lebih tinggi yang ditentukan berasaskan prinsip matagaji tertinggi berhampiran sama atau tidak kurang dari satu pergerakan gaji di gred hakiki atau suatu amaun yang bersamaan dengan satu pergerakan gaji.

Kelayakan Elaun Dan Kemudahan

26. Bagi pegawai yang diluluskan peningkatan gred gaji sebagai SME, penetapan imbuhan tetap, elaun dan kemudahan adalah seperti berikut :

26.1 Imbuhan Tetap

Pegawai layak menerima imbuhan tetap mengikut gred gaji sebagai SME.

26.2 Elaun dan Bayaran Insentif

- a) Semua elaun dan/atau bayaran insentif dibayar mengikut gred gaji sebagai SME dengan syarat pegawai memenuhi kriteria pemberian sesuatu elaun atau bayaran insentif.
- b) Semua elaun dan/atau bayaran insentif dibayar berdasarkan pangkat atau gred gaji sebagai SME (yang mana lebih tinggi) bagi Badan Beruniform.

26.3 Kemudahan

- a) Pegawai yang diluluskan peningkatan gred gaji sebagai SME layak mendapat kemudahan berdasarkan kepada gred gaji sebagai SME kecuali kemudahan yang disediakan berasaskan tugas dan tanggungjawab, sebagai contoh Pembantu Khas, kemudahan kereta rasmi, kelayakan kad inden, Tambang Percuma Ke Luar Negeri, kemudahan Bekalan Air, Elektrik, Gas Bermeter dan Perkhidmatan Pembentungan secara percuma, kemudahan telefon rasmi serta bil yang ditanggung oleh Kerajaan, kelayakan kelas rumah, dan kelayakan spesifikasi ruang pejabat.
Peraturan dan kelayakan pemberian kemudahan adalah tertakluk kepada peraturan pemberian yang berkuat kuasa serta pindaannya dari semasa ke semasa.
- b) Pegawai yang diluluskan peningkatan gred gaji sebagai SME di dalam Badan Beruniform, kelayakan kemudahan adalah berasaskan pangkat.

26.4 Elaun dan Kemudahan Bertugas Rasmi

- a) Semua elaun dan kemudahan bagi pegawai yang diarah untuk menjalankan tugas rasmi dibayar mengikut gred gaji sebagai SME.
- b) Bagi Badan Beruniform, elaun yang diberikan bagi pegawai yang diarah untuk menjalankan tugas rasmi adalah berdasarkan pangkat atau gred gaji sebagai SME (yang mana lebih tinggi). Manakala kemudahan adalah berdasarkan pangkat pegawai.

26.5 Kemudahan Pinjaman Perumahan dan Pinjaman Kenderaan

Pegawai yang diluluskan peningkatan gred gaji sebagai SME layak mendapat kemudahan pinjaman perumahan dan pinjaman kenderaan mengikut gred gaji sebagai SME.

Elaun Penanggungungan Kerja

27. Pengiraan Elaun Penanggungungan Kerja (EPK) bagi pegawai yang menanggung kerja pegawai SME adalah berdasarkan gred hakiki pegawai SME.

KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI KUMPULAN PELAKSANA YANG TELAH BERKHIDMAT 15 TAHUN DAN LEBIH

28. Kenaikan pangkat pegawai Kumpulan Pelaksana yang telah berkhidmat 15 tahun dan lebih dan masih berada di gred lantikan dalam skim perkhidmatan semasa layak dipertimbangkan kenaikan pangkat mengikut syarat yang ditetapkan dalam skim perkhidmatannya secara KUP. Walau bagaimanapun, kaedah ini tidak terpakai bagi skim perkhidmatan yang disediakan kenaikan pangkat secara *time-based*. Kelayakan pegawai dan kaedah pelaksanaan adalah seperti di **Lampiran D**.

29. Ketua Perkhidmatan/Ketua Jabatan perlu mengenalpasti pegawai Kumpulan Pelaksana di bawah tanggungjawab masing-masing yang layak dipertimbangkan kenaikan pangkat untuk diperakukan ke Lembaga Kenaikan Pangkat. Urusan ini hendaklah dilaksanakan apabila pegawai telah memenuhi syarat kenaikan pangkat. Carta alir proses kenaikan pangkat adalah seperti di **Lampiran E**.

30. Pegawai yang dinaikkan pangkat mengikut kaedah ini adalah terletak di bawah penyeliaan pegawai atasannya mengikut struktur perjawatan walaupun gred pegawai adalah setaraf dengan pegawai penyeliannya. Pegawai boleh diarahkan untuk menjalankan tugas tambahan sesuai dengan gred yang disandangnya dan boleh diarahkan untuk mengisi kekosongan hakiki jawatan kenaikan pangkat berkenaan.

31. Pelaksanaan kenaikan pangkat ini tidak menjejaskan kenaikan pangkat bagi mengisi kekosongan yang hakiki seperti yang diperuntukkan dalam skim perkhidmatan. Pegawai yang dinaikkan pangkat secara KUP layak untuk dipertimbangkan ke gred kenaikan pangkat seterusnya bersama dengan pegawai yang dinaikkan pangkat secara hakiki.

TARIKH KUAT KUASA

32. Surat Pekeliling Perkhidmatan ini berkuat kuasa mulai 1 Januari 2012.

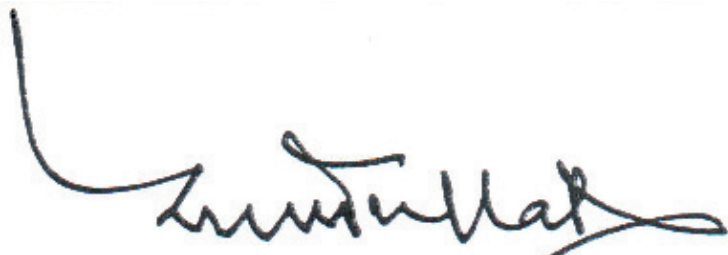
PEMBATALAN

33. Dengan berkuat kuasanya Surat Pekeliling Perkhidmatan ini, Surat Edaran JPA(S)NP.134/1 Klt. 19/s.k 2 (11) bertarikh 14 Mei 2009 dan Surat Edaran JPA(S)NP.134/1 Klt. 19/s.k 2 (17) bertarikh 3 Julai 2009 **dibatalkan**.

PEMAKAIAN

34. Tertakluk kepada penerimaannya oleh pihak berkuasa masing-masing, peruntukan Surat Pekeliling Perkhidmatan ini pada keseluruhannya dipanjangkan kepada semua Perkhidmatan Awam Negeri, Pihak Berkuasa Berkanun dan Pihak Berkuasa Tempatan.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”



(TAN SRI ABU BAKAR BIN HAJI ABDULLAH)
Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Malaysia

JABATAN PERKHIDMATAN AWAM
MALAYSIA
PUTRAJAYA

30 Disember 2011

Semua Ketua Setiausaha Kementerian
Semua Ketua Jabatan Persekutuan
Semua Y.B. Setiausaha Kerajaan Negeri
Semua Pihak Berkuasa Berkanun
Semua Pihak Berkuasa Tempatan

GLOSARI

“**Agensi**” ertinya Kementerian, Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri, atau Jabatan, yang mana berkaitan;

“**kenaikan pangkat**” ertinya peningkatan secara hakiki dari suatu gred ke suatu gred yang lebih tinggi dalam perkhidmatan dan skim perkhidmatan yang sama dengan kelulusan Lembaga Kenaikan Pangkat;

“**Badan Beruniform**” ertinya perkhidmatan yang mempunyai elemen *command and control* iaitu Angkatan Tentera Malaysia, Polis Diraja Malaysia dan Agensi Penguatkuasaan Maritim.

“**Ketua Jabatan**” ertinya seseorang pegawai yang mengetuai sesuatu jabatan di peringkat Kementerian/Jabatan Persekutuan atau Ketua Perkhidmatan, mengikut mana-mana yang berkenaan;

“**Ketua Perkhidmatan**” ertinya seseorang pegawai yang mengetuai sesuatu perkhidmatan;

“**Lembaga Kenaikan Pangkat**” ertinya Lembaga Kenaikan Pangkat yang ditubuhkan di bawah mana-mana peraturan yang berkaitan;

“**Pakar Bidang Khusus (*Subject Matter Expert - SME*)**” ertinya pegawai yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang tinggi serta pengalaman yang luas dalam sesuatu bidang khusus sebagai kepakaran khusus individu yang boleh dijadikan sumber rujukan kepada pegawai dari dalam/luar organisasinya serta diiktiraf kepakarannya oleh panel penilai kepakaran.

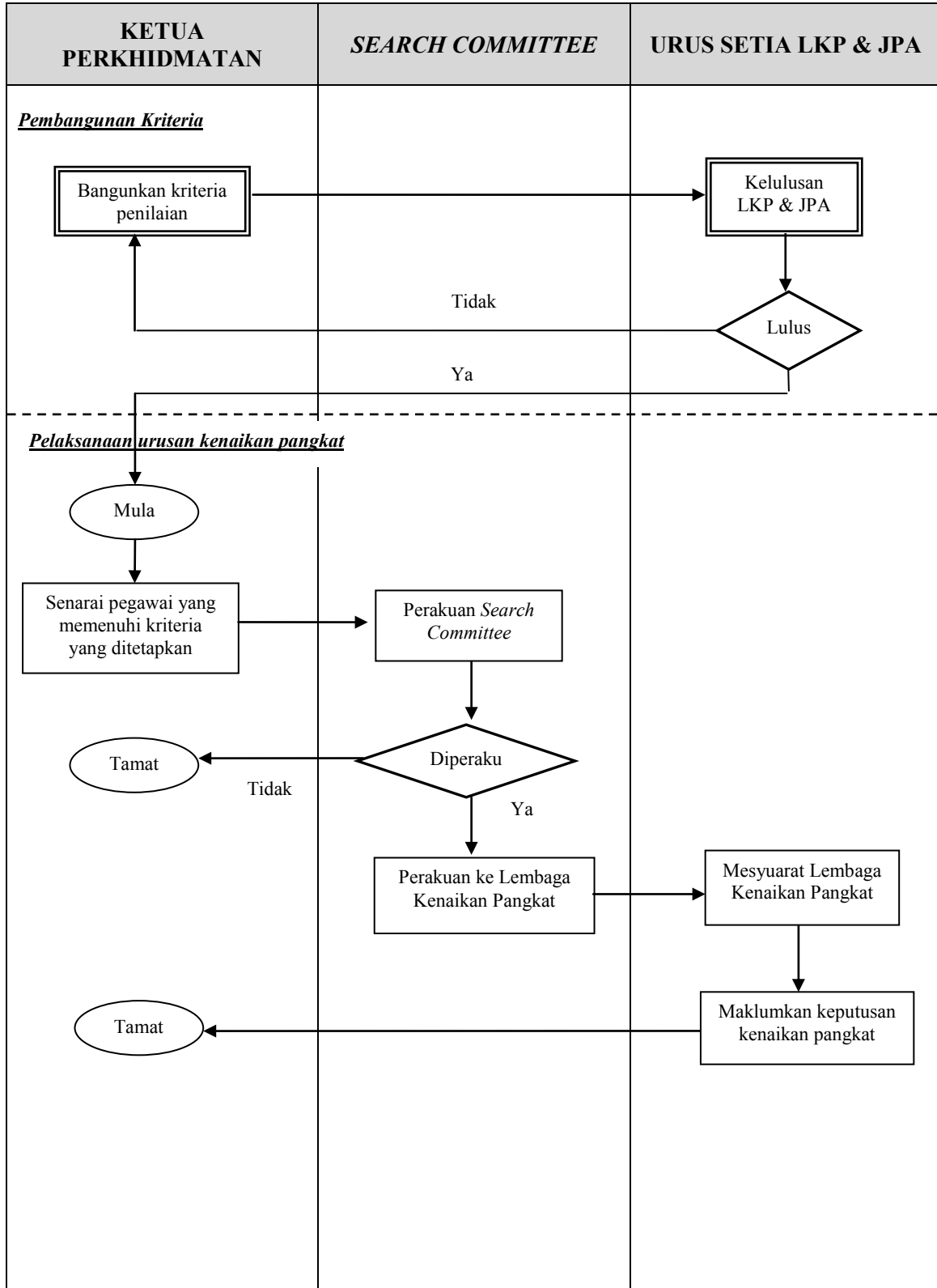
“**panel**” ertinya panel penilai kepakaran yang ditubuhkan oleh Ketua Perkhidmatan bagi menilai dan mengesahkan kepakaran pegawai Pakar Bidang Khusus (*Subject Matter Expert – SME*);

“pegawai” ertinya pegawai yang dilantik secara tetap oleh Suruhanjaya berkenaan;

“peningkatan gred gaji” ertinya peningkatan suatu gred gaji ke suatu gred gaji yang lebih tinggi bagi pegawai yang diiktiraf sebagai SME dalam skim perkhidmatan yang sama tanpa mengisi jawatan hakiki dengan kelulusan Lembaga Kenaikan Pangkat;

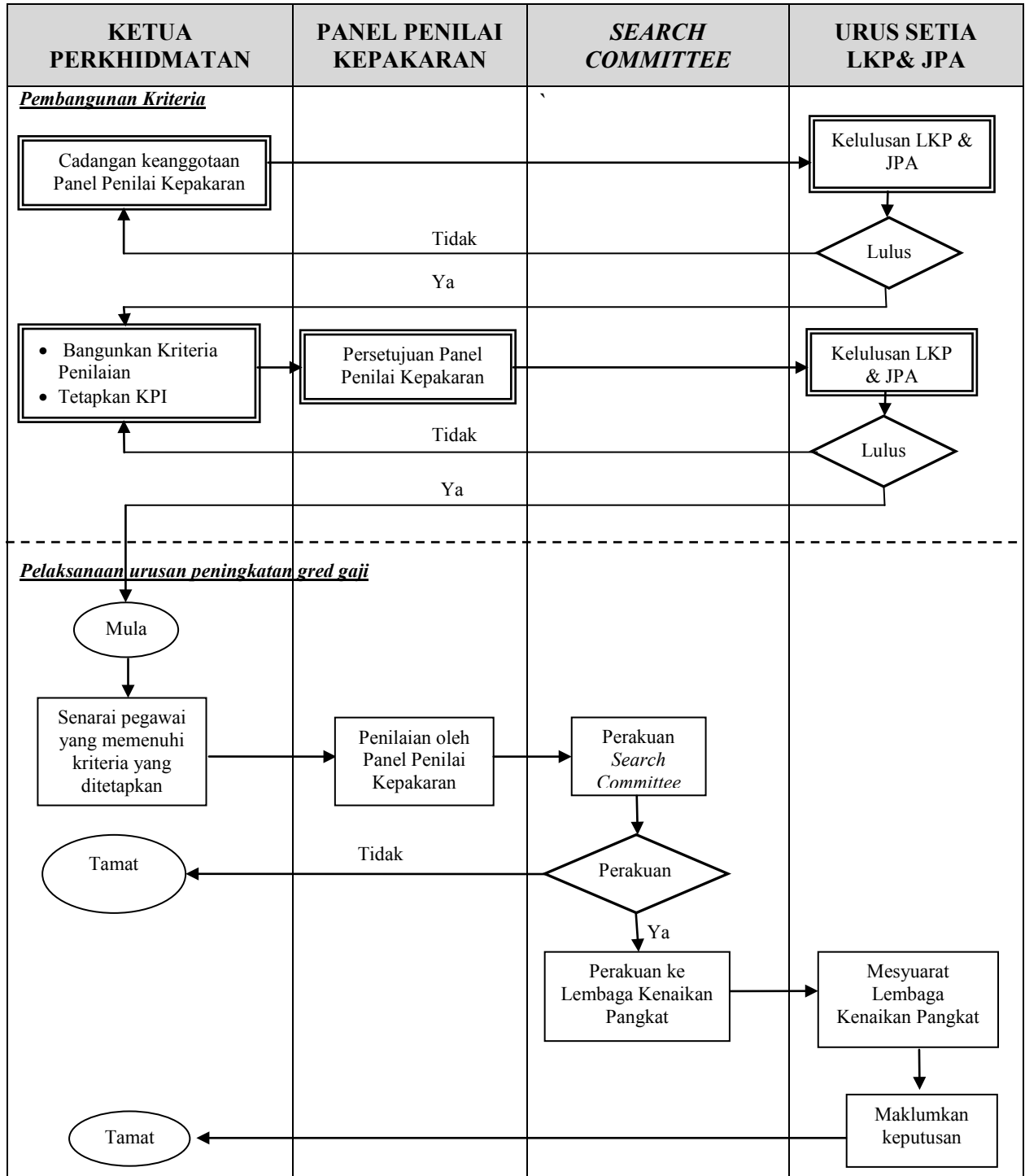
“*Search Committee*” ertinya satu jawatankuasa yang dibentuk untuk mengesyorkan pegawai cemerlang yang di senarai pendek bagi mengisi jawatan strategik atau mendapat pengiktirafan SME;

CARTA ALIR PROSES KENAIKAN PANGKAT SECARA ISTIMEWA*



* Tertakluk kepada kesesuaian pelaksanaan mengikut skim perkhidmatan

**CARTA ALIR PROSES PENINGKATAN GRED GAJI
PAKAR BIDANG KHUSUS
(*SUBJECT MATTER EXPERT – SME*)***



* Tertakluk kepada kesesuaian pelaksanaan mengikut skim perkhidmatan

**PELAKSANAAN KENAIKAN PANGKAT
BAGI PEGAWAI KUMPULAN PELAKSANA
YANG TELAH BERKHIDMAT 15 TAHUN DAN LEBIH
DALAM SKIM PERKHIDMATAN SEMASA**

1. Pegawai Yang Layak Dipertimbangkan

Pegawai yang dilantik secara tetap oleh Pihak Berkuasa Melantik berkenaan yang masih berada di gred lantikan dan tempoh perkhidmatannya telah mencukupi 15 tahun atau lebih dalam skim perkhidmatan semasa **kecuali** pegawai yang berada di gred lantikan yang setara dengan gred kenaikan pangkat dalam Skim Perkhidmatan Bersepadu. Contoh: Pegawai Latihan Kemahiran yang dilantik ke Gred DL4-3 dan Penerbit Rancangan yang dilantik ke Gred B3-2.

2. Tempoh Perkhidmatan Yang Diambil Kira

2.1 Pegawai yang dilantik secara kontrak atau sementara dan kemudiannya dilantik secara tetap, tempoh perkhidmatan yang diambil kira bermula daripada lantikan tetap.

2.2 Pegawai yang dilantik secara Peningkatan Secara Lantikan (PSL), tempoh perkhidmatan sebelumnya tidak diambil kira oleh kerana pegawai telah menikmati satu peningkatan ke gred yang lebih tinggi. Bagaimanapun pegawai layak dipertimbangkan sekiranya tempoh perkhidmatannya dalam jawatan tersebut mencukupi 15 tahun.

2.3 Perubahan Skim Perkhidmatan

2.3.1 Pegawai yang terlibat dengan opsyen pertukaran pelantikan atas keputusan Kerajaan ke **skim perkhidmatan sama/lain pada gred yang sama atau setara (dalam kumpulan kelayakan masuk yang sama)** berikutan penambahbaikan skim perkhidmatan, tempoh perkhidmatan pegawai dalam skim perkhidmatan sebelum opsyen pertukaran pelantikan **diambil kira** untuk pertimbangan kenaikan pangkat. Contohnya Pembantu Kaji Bumi Gred C17 yang ditukar lantik ke Pembantu Geosains Gred C4-1.

2.3.2 Pegawai yang terlibat dengan opsyen pertukaran pelantikan atas keputusan Kerajaan ke **skim perkhidmatan yang sama atau skim perkhidmatan yang lain** dan pada **gred lantikan yang lebih tinggi (kumpulan kelayakan masuk lebih tinggi)** berikutan penambahbaikan skim perkhidmatan/pewujudan skim perkhidmatan baru, tempoh perkhidmatan sebelumnya **tidak diambil kira** kerana telah menikmati satu kenaikan ke gred yang lebih tinggi. Contoh:

- a) Skim Perkhidmatan yang sama : Operator Loji R3/R8 yang ditukar lantik ke Operator Loji Gred H5-1; dan
- b) Skim Perkhidmatan yang lain : Pembantu Am Pejabat Gred N1/N4 yang ditukar lantik ke Pembantu Operasi Gred N5-1.

2.4 Perubahan Perkhidmatan

2.4.1 Pegawai yang meletak jawatan dan kemudiannya dilantik ke perkhidmatan yang lain dalam skim perkhidmatan yang

sama dan gred lantikan yang sama, tempoh perkhidmatan sebelumnya **diambil kira** untuk pertimbangan kenaikan pangkat dengan syarat perkhidmatannya tidak terputus.

2.4.2 Pegawai awam yang dipinjamkan ke sesuatu agensi dalam perkhidmatan lain kemudian **ditukar secara tetap** ke agensi peminjam di gred lantikan yang sama atas permohonan Ketua Perkhidmatan/Ketua Jabatan/pegawai, tempoh perkhidmatan sebelumnya **diambil kira** untuk pertimbangan kenaikan pangkat.

2.4.3 Bagi pegawai yang memilih kekal dalam sistem saraan kerajaan tetapi berada di agensi yang diasingkan saraannya, tempoh perkhidmatan sebelumnya boleh **diambil kira** untuk pertimbangan kenaikan pangkat. Contoh agensi yang diasingkan saraannya adalah Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN), Bank Simpanan Nasional (BSN), Tabung Haji, Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) dan Lembaga Tabung Angkatan Tentera (LTAT).

3. **Syarat Kekompetenan**

3.1 Pegawai dalam skim perkhidmatan tertentu yang memperuntukkan syarat kemahiran khas/lesen khas/sijil kemahiran/ujian kemahiran/sijil kecakapan untuk kenaikan pangkat ke gred yang lebih tinggi dikecualikan daripada memenuhi syarat berkenaan. Walau bagaimanapun, pegawai yang dinaikkan pangkat secara KUP tidak boleh mengisi dan menjalankan tugas gred jawatan kenaikan pangkat sehingga memiliki kelayakan seperti diperuntukkan dalam skim perkhidmatan berkenaan.

4. Kaedah Penetapan Tarikh Kenaikan Pangkat

- 4.1 Penetapan tarikh kenaikan pangkat bagi pegawai yang tempoh perkhidmatannya telah mencapai 15 tahun dan memenuhi syarat kenaikan pangkat, tarikh kuat kuasa kenaikan pangkatnya ialah setelah pegawai mencukupi tempoh 15 tahun berkhidmat.

5. Tempoh Perkhidmatan

- 5.1 Tempoh perkhidmatan yang boleh diambil kira bagi perkiraan 15 tahun tidak termasuk tempoh percubaan dengan denda atau cuti yang boleh menjejaskan perkhidmatan sebagaimana yang ditetapkan dalam Surat Pekeliling Perkhidmatan Bil. 4 Tahun 2009 dan jumlah hari pegawai tidak hadir bertugas tanpa kebenaran.

6. Syarat Kenaikan Pangkat

- 6.1 Memperolehi markah prestasi 80% dan ke atas bagi tiga (3) tahun terkini. Markah keseluruhan adalah berdasarkan pembahagian wajaran sebagaimana yang ditetapkan dalam Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2010.
- 6.2 Telah mengisytiharkan harta berdasarkan peraturan yang sedang berkuat kuasa, bebas daripada sebarang tindakan tatatertib, lulus Tapisan Keutuhan Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) dan bebas daripada senarai peminjam pendidikan tegar daripada institusi pinjaman pendidikan; dan
- 6.3 Diperakukan oleh Ketua Perkhidmatan/Ketua Jabatan.

**CARTA ALIR PROSES KENAIKAN PANGKAT
PEGAWAI KUMPULAN PELAKSANA
YANG TELAH BERKHIDMAT 15 TAHUN DAN LEBIH**

