

GARIS PANDUAN PENETAPAN & RAYUAN GAJI PERMULAAN UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG

PENGENALAN

1. Penetapan gaji permulaan dan rayuan kepada semua calon atau pegawai yang dilantik ke dalam mana-mana skim perkhidmatan di Universiti Malaysia Pahang (UMP) adalah sebagaimana ketetapan dalam Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Pelantikan, Kenaikan Pangkat dan Penamatan Perkhidmatan) 2005, Perkara 23 (1) - (5) dan Perkara 24 (a) - (b) dengan beberapa pindaan atas kesesuaian di UMP.

Perkara 23:

- (1) Gaji permulaan staf ditentukan di sesuatu jabatan, adalah ditentukan oleh Pihak Berkuasa Melantik UMP.
- (2) Sekiranya seseorang pegawai yang akan dilantik bagi kali pertama memiliki pengalaman yang relevan dengan jawatan yang disandangnya, pegawai tersebut boleh diberikan gaji permulaan yang lebih tinggi berdasarkan satu pergerakan gaji biasa bagi tiap-tiap genap satu tahun pengalaman yang relevan itu.
- (3) Pengalaman yang dianggap relevan seseorang pegawai dalam mana-mana kumpulan perkhidmatan sama ada Kumpulan Pengurusan & Profesional mahupun sokongan, ialah pengalaman yang diperoleh selepas seseorang pegawai itu memperoleh **kelayakan profesional** atau **akademik** sebagaimana yang ditentukan dalam skim perkhidmatan yang berkenaan.

Dalam konteks penetapan gaji permulaan dan rayuan berdasarkan subperaturan (3) yang digunapakai oleh Pihak Berkuasa Melantik UMP ialah:

Bagi staf akademik:

- (a) pengalaman yang diperoleh mestilah selepas seseorang pegawai itu memperoleh **kelayakan profesional** atau **akademik** sebagaimana yang ditentukan dalam skim perkhidmatan yang berkenaan;
- (b) satu tahun pengalaman di dalam sektor industri (dalam bidang yang berkenaan subjek pengkhususan) adalah bersamaan satu tangga gaji dalam skala gaji perkhidmatan (bermula daripada tarikh calon/pegawai memperoleh **kelayakan profesional** atau **akademik**);
- (c) berdasarkan Jumlah Gaji Akhir di Industri (penetapan atau rayuan tidak akan dijalankan/diambil kira sekiranya gaji akhir di industri adalah lebih rendah berbanding dengan jumlah gaji asas yang ditawarkan oleh Universiti walaupun calon/pegawai telah memiliki **kelayakan profesional** atau **akademik** sebagaimana dalam subperaturan (a) dan (b)).

Bagi Staf Bukan Akademik;

- (a) pengalaman yang diperoleh mestilah selepas seseorang pegawai itu memperoleh **kelayakan profesional** atau **akademik** sebagaimana yang ditentukan dalam skim perkhidmatan yang berkenaan;
 - (b) dua tahun pengalaman di dalam sektor industri (dalam bidang yang berkenaan dengan jawatan yang dilantik) adalah bersamaan satu tangga gaji dalam skala gaji perkhidmatan (bermula daripada tarikh calon/pegawai memperoleh **kelayakan profesional** atau **akademik**);
 - (c) berdasarkan Jumlah Gaji Akhir di industri (penetapan atau rayuan tidak akan dijalankan/diambil kira sekiranya gaji akhir di industri adalah lebih rendah berbanding dengan jumlah gaji asas yang ditawarkan oleh Universiti walaupun calon/pegawai telah memiliki **kelayakan profesional** atau **akademik** sebagaimana dalam subperaturan (a) dan (b)).
- (4) Subperaturan (2) dan (3) hendaklah juga terpakai:
- (a) bagi menentukan gaji permulaan seseorang pegawai yang belum disahkan yang kemudiannya dilantik ke dalam skim perkhidmatan yang lain dan
 - (b) bagi menentukan gaji permulaan seseorang pegawai yang dilantik semula mengikut peraturan 9 dalam Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Pelantikan, Kenaikan Pangkat dan Penamatan Perkhidmatan) 2005.
- (5) Jika seorang pegawai yang telah disahkan kemudiannya dilantik ke dalam skim-skim perkhidmatan yang lain, gaji permulaan pegawai itu hendaklah pada satu mata gaji yang lebih tertinggi sebagaimana yang hendaklah ditentukan oleh Suruhanjaya.

Perkara 24:

Walau apa pun peraturan 23, Pihak Berkuasa Melantik UMP boleh menentukan bahawa gaji permulaan bagi seseorang calon atau pegawai yang dilantik adalah pada mana-mana mata gaji bagi sesuatu jawatan tertentu setelah mengambil kira:

- (a) kelayakan khas atau bakat calon atau pegawai yang dilantik itu atau
- (b) hal keadaan khas yang berhubung dengan pelantikan calon atau pegawai yang dilantik.

TATACARA PENETAPAN GAJI PERMULAAN

1. Urusan penetapan gaji permulaan seseorang calon atau pegawai yang dilantik ke dalam mana-mana skim perkhidmatan di UMP adalah berdasarkan faktor berikut:
 - (a) gred gaji jawatan berkenaan;
 - (b) kelayakan akademik, kemahiran dan kebolehan yang perlu ada dalam skim perkhidmatan berkenaan;
 - (c) pengalaman yang berkaitan;
 - (d) gaji staf dalam perkhidmatan yang mempunyai pengalaman kerja dan tanggungjawab yang sama pada ketika itu;
 - (e) gaji semasa yang diterima dan gaji yang dicadangkan;

- (f) faktor lain yang mungkin ditetapkan oleh Pihak Berkuasa Melantik UMP.
- 2. Jawatankuasa Pemilih akan bertanggungjawab untuk mempertimbangkan urusan penetapan gaji permulaan seseorang calon atau pegawai yang dilantik ke dalam mana-mana skim perkhidmatan di UMP.

TATACARA RAYUAN GAJI PERMULAAN

1. Seseorang pegawai yang dilantik ke dalam mana-mana skim perkhidmatan di UMP diberi pertimbangan **tempoh selama tiga bulan** dari tarikh lapor diri untuk mengemukakan permohonan rayuan gaji permulaan jika berkaitan.
2. Tatacara permohonan rayuan gaji permulaan adalah seperti berikut:
 - (a) mengemukakan permohonan bertulis kepada Pendaftar melalui sokongan Ketua Jabatan/Pusat Tanggungjawab;
 - (b) melampirkan salinan dokumen sebagai bukti sokongan seperti surat tawaran UMP, resume, surat tawaran pekerjaan yang berkaitan dan slip gaji tiga bulan terakhir di organisasi yang mempunyai pengalaman relevan dengan jawatan yang disandangnya di UMP;
 - (c) penyemakan dan perakuan oleh Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM) UMP;
 - (d) surat keputusan permohonan akan dikeluarkan kepada pegawai oleh Unit Perjawatan & Cuti Belajar, Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Jabatan Pendaftar.

Garis Panduan ini diluluskan oleh Mesyuarat Panel Pembangunan Sumber Manusia Bil. 6/2011 yang bersidang pada 12 Disember 2011.

Sumber Rujukan :

1. Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Pelantikan, Kenaikan Pangkat dan Penamatan Perkhidmatan) 2005.