

PEKELILING PENTADBIRAN UMP BIL. 1 TAHUN 2011

DASAR DAN PROSEDUR PELANTIKAN SECARA KONTRAK (*CONTRACT OF SERVICE*)

TUJUAN

1. Pekeliling Pentadbiran ini bertujuan untuk memaklumkan keputusan Lembaga Pengarah Universiti bagi menerima pakai Dasar dan Prosedur Pelantikan Secara Kontrak (*Contract Of Service*) melalui Pekeliling Perkhidmatan Bil.2 Tahun 2008 bersama-sama dengan Surat Pekeliling Perkhidmatan Bil.17/2008, Surat Pekeliling Perkhidmatan Bil.16/2009 dan Surat Pekeliling Perkhidmatan Bil.6/2010 supaya pelaksanaan pelantikan kontrak adalah lebih teratur, cekap dan seragam.

LATARBELAKANG

2. Peraturan dan arahan berkaitan pelantikan secara kontrak yang berkuatkuasa adalah seperti berikut;
 - i. Pekeliling Perkhidmatan Bil.2 Tahun 2008 (Dasar dan Prosedur Pelantikan Secara Kontak);
 - ii. Surat Pekeliling Perkhidmatan Bil.17/2008 (Pemberian Wang Tunai Sebagai Gantian Cuti Rehat Yang Tidak Dapat Dihakiskan Oleh Pegawai Lantikan Secara Kontrak);
 - iii. Surat Pekeliling Perkhidmatan Bil.16/2009 (Kemudahan Cuti Bersalin Kepada Pegawai Bukan Warganegara Yang Dilantik Secara Kontrak); dan
 - iv. Surat Pekeliling Perkhidmatan Bil.6/2010 (Pemberian Pembayaran Insentif Penempatan Sabah, Sarawak Atau Labuan, Bayaran Insentif Perumahan Sabah, Sarawak Atau Labuan dan Pemanjangan Kemudahan Perubatan Kepada Pegawai Bukan Warganegara Yang Dilantik Secara Kontrak).

3. Kerajaan membenarkan pelantikan secara kontrak dilaksanakan seperti berikut:
- i. jawatan yang tidak boleh diisi melalui pelantikan secara tetap;
 - ii. bentuk tugas yang hendak dilaksanakan lebih sesuai dijalankan oleh pegawai kontrak;
 - iii. wujud keperluan untuk menawarkan syarat pelantikan yang berlainan, khususnya dari segi gaji, elaun dan kemudahan tertakluk kepada peraturan yang berkuatkuasa;
 - iv. untuk mengurangkan pergantungan kepada pelantikan secara tetap kerana pelantikan secara kontrak lebih mudah diurus dan menjimatkan dalam jangka masa panjang;
 - v. agensi memerlukan calon yang mempunyai kelayakan, pengalaman, kemahiran, kepakaran dan bakat bagi melaksanakan tugas jawatan yang ditetapkan;
 - vi. tempoh perkhidmatan yang diperlukan adalah terhad;
 - vii. bagi membolehkan penilaian dibuat dalam tempoh kontrak sebelum pegawai dipertimbangkan untuk dilantik secara tetap; atau
 - viii. sebagai langkah sementara mengisi jawatan tetap sebelum pelantikan tetap dibuat.

DASAR DAN PROSEDUR PELANTIKAN SECARA KONTRAK (*CONTRACT OF SERVICE*)

4. Syarat dan peraturan Prosedur Pelantikan Secara Kontrak (*Contract Of Service*) adalah seperti lampiran pada pekeliling ini.

TARIKH KUATKUASA

5. Pekeliling Pentadbiran ini berkuatkuasa dari tarikh semasa mengikut pekeliling-pekelling asal dikeluarkan.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”

Saya yang menjalankan tugas,


(HAJI MUSTAFA BIN IBRAHIM)
PENDAFTAR

Tarikh : 22 FEB 2011

Edaran Kepada.:

Penolong Naib Canselor (Pusat Pembangunan Korporat & Pengurusan Kualiti)

Penolong Naib Canselor (Jabatan Hal Ehwal Pelajar & Alumni)

Bendahari

Ketua Pustakawan

Semua Dekan / Pengarah / Ketua Jabatan

Salinan kepada.:

Naib Canselor

Timbalan Naib Canselor (Akademik & Antarabangsa)

Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan & Inovasi)

Sbi/Pkh/c/pekeliling/PP1_2011



PEKELILING PENTADBIRAN BIL.1 TAHUN 2011

**DASAR DAN PROSEDUR PELANTIKAN SECARA KONTRAK
(*CONTRACT OF SERVICE*)**

**JABATAN PENDAFTAR
UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG**

**DASAR DAN PROSEDUR PELANTIKAN SECARA KONTRAK
(CONTRACT OF SERVICE)**

DASAR PELANTIKAN PESARA

1. Pesara hanya boleh dilantik semula secara kontrak bergantung kepada keperluan sesebuah agensi terhadap perkhidmatan yang boleh disumbangkan dan disahkan sihat oleh pengamal perubatan berdaftar.
2. **Pesara yang boleh dipertimbangkan untuk dilantik** berkhidmat dengan agensi awam ialah pegawai yang bersara atau dibersarakan dalam keadaan berikut;
 - i. bersara di bawah subseksyen 10(1) Akta Pencen 1980 (Akta 227) atau Akta Pencen Pihak-pihak Berkuasa Berkanun dan Tempatan 1980 (Akta 239) kerana mencapai umur persaraan wajib;
 - ii. bersara di bawah subseksyen 10(5)(a) Akta 227 atau Akta 239 atas sebab kesihatan, dengan syarat telah disahkan sihat oleh Lembaga Perubatan yang dilantik oleh Pihak Berkuasa Melantik (PBM);
 - iii. dibersarakan di bawah subseksyen 10(5)(b) atau 10(5)(c) Akta 227 atau Akta 239 tanpa melalui opsyen disebabkan oleh penghapusan jawatan / penyusunan semula agensi.
 - iv. Bersara di bawah subseksyen 11(a)(i) atau 11(b)(i) Akta 227 atau 11 (a) Akta 239 atas kehendak Kerajaan;
 - v. Bersara di bawah seksyen 12A Akta 227 atau 13 Akta 239 kerana memasuki pertubuhan lain; atau
 - vi. Bersara di bawah peraturan pencen Angkatan Tentera Malaysia.
3. Pegawai yang telah bersara atau dibersarakan dalam keadaan berikut **tidak boleh dilantik semula**;
 - i. pegawai yang dibersarakan mengikut subseksyen 10(5)(b) Akta 227 atau 239 akibat daripada keputusan pegawai menolak pilihan berkhidmat dengan syarikat swasta atau agensi yang mengambil alih agensi awam tempat mereka berkhidmat dalam sesuatu urusan penswastaan;
 - ii. pegawai yang bersara di bawah seksyen 12A Akta 227 atau seksyen 13 Akta 239 kerana menyertai syarikat dalam penswastaan agensi awam;

- iii. pegawai yang dibersarakan di bawah subseksyen 10(5)(d) Akta 227 atau Akta 239 atas kepentingan awam;
- iv. pegawai yang dibersarakan di bawah subseksyen 10(5)(e) Akta 227 atau Akta 239 kerana memperoleh kewarganegaraan negara asing;
- v. pegawai yang dibersarakan di bawah subseksyen 10(5)(f) Akta 227 atau Akta 239 kerana membuat pernyataan palsu;
- vi. pegawai yang bersara di bawah subseksyen 11(a)(ii) atau 11(b)(ii) Akta 227 atau 11(b) Akta 239 kerana persaraan demi kepentingan perkhidmatan awam.

PELANTIKAN PESARA PILIHAN

4. **Pelantikan semula pegawai yang telah bersara secara pilihan** mengikut peruntukan seksyen 12 Akta 227 atau Akta 239 **tidak boleh dibuat kecuali** atas kehendak Kerajaan kerana perkhidmatannya amat diperlukan. Dalam konteks ini “Kerajaan” bermaksud Y.A.B. Perdana Menteri, Y.A.B. Timbalan Perdana Menteri atau Ketua Setiausaha Negara (KSN).
5. Cadangan **pelantikan** pesara pilihan **hanya boleh dipertimbangkan oleh PBM melalui JPA setelah mendapat persetujuan Y.A.B. Perdana Menteri atau Y.A.B. Timbalan Perdana Menteri bagi Kumpulan Pengurusan Tertinggi dan KSN bagi Kumpulan P&P dan Kumpulan Sokongan.**
6. Pesara pilihan **boleh dipertimbangkan untuk dilantik** atau dilantik semula secara kontrak mengikut prosedur pelantikan pesara **sekiranya melebihi umur persaraan wajib yang ditetapkan oleh undang-undang pencen.**

PENETAPAN GAJI PERMULAAN DAN PERGERAKAN GAJI TAHUNAN

7. Penetapan gaji permulaan bagi semua pelantikan kontrak yang menggunakan Jadual Gaji Matriks adalah terhad di Peringkat 1 (P1) sahaja.
 - i. Jika calon mempunyai pengalaman yang relevan dengan tugas jawatan yang akan disandangnya, PBM boleh menimbangankan pemberian gaji permulaan yang lebih tinggi mengikut perkiraan satu Pergerakan Gaji Biasa bagi setiap genap satu tahun pengalaman tetapi terhad di P1 sahaja.

- ii. Gaji permulaan pegawai yang dilantik semula atas skim perkhidmatan dan gred yang sama serta dilantik oleh PBM yang sama ialah gaji akhir yang diterima dalam kontrak terakhirnya tetapi terhad di P1.
- iii. Bagi pegawai yang telah berkhidmat genap setahun tetapi tempoh kontraknya tamat pada atau selepas tarikh pergerakan gaji tahunan tetapi belum menerima pergerakan gaji tahunannya, pegawai boleh dipertimbangkan satu Pergerakan Gaji Biasa semasa penetapan gaji permulaan pada kontrak yang baru atas skim perkhidmatan dan gred jawatan yang sama serta dilantik oleh PBM yang sama dengan syarat tempoh kontrak yang baru dengan kontrak terdahulu tidak terputus melebihi enam (6) bulan.
- iv. Bagi penetapan gaji pesara, tempoh pengalaman tidak boleh digunakan sebagai asas penetapan gaji permulaan. Gaji permulaan kontrak yang boleh ditawarkan kepada pesara adalah mengikut prinsip berikut:
- v. Pada mata gaji minimum di P1 sekiranya gaji akhir sebelum bersara lebih rendah daripada mata gaji minimum di gred jawatan yang ditawarkan;
- vi. pada mata gaji lebih tinggi berhampiran di P1 dengan gaji akhir gred jawatan sebelum bersara sekiranya gaji akhir itu lebih tinggi daripada mata gaji minimum tetapi masih rendah daripada mata gaji maksimum di gred jawatan yang ditawarkan;
- vii. pada mata gaji maksimum di P1 sekiranya gaji akhir gred jawatan sebelum bersara lebih tinggi daripada mata gaji maksimum di gred jawatan yang ditawarkan;
- viii. gaji permulaan pegawai yang semula atas gred dan jawatan yang sama ialah gaji akhir yang diterima dalam kontrak terakhir sebelumnya. Bagi pegawai yang telah berkhidmat genap setahun tetapi tempoh kontraknya tamat pada atau selepas tarikh pergerakan gaji tahunan tetapi belum menerima pergerakan gaji tahunannya, pegawai boleh dipertimbangkan satu Pergerakan Gaji Biasa semasa penetapan gaji permulaan pada kontrak yang diperbaharui atas skim perkhidmatan dan gred jawatan yang sama serta dilantik oleh PBM yang sama dengan syarat tempoh kontrak yang baru dengan kontrak terdahulu tidak terputus melebihi enam (6) bulan;

- ix. Gaji akhir yang dimaksudkan bagi penentuan gaji permulaan kontrak bagi pesara ialah gaji yang terakhir diterima sehari sebelum pegawai bersara dan bukan gaji yang telah diselaraskan untuk tujuan pencen berikutan perubahan gaji yang diputuskan oleh Kerajaan;
- x. Pegawai kontrak layak dipertimbangkan pergerakan gaji tahunan dengan diberi Pergerakan Gaji Biasa mengikut peraturan yang berkuat kuasa; dan
- xi. Pegawai yang dibayar gaji pukat atau gaji tetap tidak layak mendapat pergerakan gaji tahunan.

ELAUN DAN KEMUDAHAN

8. Pegawai kontrak boleh dipertimbangkan kemudahan seperti berikut;

8.1 Cuti Rehat

- (i) Pegawai layak diberi cuti rehat mengikut kelayakan pegawai tetap yang berkhidmat kurang daripada 10 tahun.
- (ii) Bagi tempoh kontrak yang kurang daripada setahun, kelayakan cuti ialah sebanyak cuti bagi tempoh perkhidmatan yang melayakkan sahaja.
- (iii) Walaupun tempoh kontrak yang berkuat kuasa tamat, pegawai layak untuk mengumpul baki cuti yang tidak dihabiskan kerana kepentingan perkhidmatan untuk digantikan dengan Pemberian Wang Tunai sebagai Gantian Cuti Rehat.

8.2 Cuti Sakit

- (i) Pegawai layak diberi kemudahan cuti sakit tidak melebihi 15 hari setahun.
- (ii) Sekiranya pegawai telah habis menggunakan kemudahan cuti sakit yang dibenarkan (15 hari) tetapi masih memerlukan masa untuk pulih, pegawai boleh dipertimbangkan oleh Ketua Jabatan untuk tidak hadir bertugas atas sebab-sebab kesihatan tidak melebihi 75 hari setahun. Walau bagaimanapun, pegawai tidak layak dibayar sebarang emolomen bagi tempoh tersebut.

- (iii) Tempoh tersebut juga tidak diambil kira sebagai tempoh perkhidmatan untuk tujuan pembayaran ganjaran dan memberi kemudahan-kemudahan lain yang mengambil kira tempoh perkhidmatan.

8.3 Cuti Haji

- (i) Boleh diluluskan sekali sahaja kepada pegawai warganegara yang beragama Islam yang belum pernah menunaikan fardhu haji sepanjang tempoh perkhidmatan dengan Kerajaan, dengan syarat mereka telah berkhidmat secara kontrak tidak kurang lima (5) tahun.
- (ii) Tempoh cuti yang boleh diluluskan adalah tidak lebih 40 hari.
- (iii) Bagi pesara, syarat tempoh perkhidmatan lima (5) tahun ini tidak terpakai sekiranya mereka belum pernah menggunakan kemudahan ini sebelum bersara.

8.4 Cuti Tanpa Gaji

- (i) Boleh dipertimbangkan tidak lebih 30 hari setelah menggenapkan tiga (3) tahun perkhidmatan.
- (ii) Cuti Tanpa Gaji ini hanya untuk tujuan mengerjakan fardhu haji bagi pegawai beragama Islam yang tidak layak mendapat Cuti Haji.
- (iii) Cuti tanpa gaji atas sebab yang lain tidak dibenarkan.

8.5 Cuti Bersalin

- (i) Kemudahan Cuti Bersalin (bergaji penuh) boleh diberi kepada warganegara Malaysia sebanyak lima (5) kali sepanjang perkhidmatan mereka dengan Kerajaan.
- (ii) Kemudahan Cuti Bersalin (bergaji penuh) ini turut dipanjangkan kepada bukan warganegara sebagaimana syarat dan peraturan dalam Surat Pekeliling Perkhidmatan Bil.16/2009 (Kemudahan Cuti Bersalin Kepada Pegawai Bukan Warganegara yang dilantik secara kontrak (Contract Of Service) yang berkuat kuasa mulai 1 Januari 2010.

- (iii) Pegawai kontrak warganegara yang telah menggunakan semua kelayakan di perenggan (i) dan bagi setiap kali bersalin seterusnya hendaklah diberi Cuti Bersalin secara tanpa gaji setelah menghabiskan kesemua Cuti Rehat yang ia berkecukupan.
- (iv) Bagi maksud tersebut, jumlah Cuti Rehat dan Cuti Bersalin secara tanpa gaji hendaklah tidak melebihi 60 hari mulai tarikh pegawai bersalin;
- (v) Kemudahan Cuti Bersalin secara tanpa gaji tidak menjejaskan Cuti Tanpa Gaji yang diperuntukkan di perenggan 8.4 dan tidak menyebabkan tempoh kontrak yang berkuat kuasa terputus.

8.6 Rawatan Perubatan

- (i) Pegawai warganegara bukan pesara, pesara dan pegawai bukan warganegara layak diberi kemudahan rawatan perubatan percuma di hospital dan klinik Kerajaan;
- (ii) Pegawai warganegara bukan pesara, pesara dan pegawai bukan warganegara akan dikenakan bayaran wad di hospital Kerajaan mengikut gred jawatan yang disandang.
- (iii) Pegawai warganegara bukan pesara dan pesara layak mendapat kemudahan di perenggan (i) untuk diri sendiri dan ahli keluarga tetapi tidak termasuk ibu bapa;
- (iv) Pemanjangan Kemudahan Perubatan Kepada Pegawai Bukan Warganegara Yang Dilantik Secara Kontrak (Contract of Service) berkuat kuasa mulai 1 Julai 2010 seperti berikut;
 - (a) Ahli keluarga yang layak adalah terdiri daripada seorang suami atau isteri dan tiga orang anak yang berusia 18 tahun dan ke bawah yang diisytiharkan kepada Ketua Jabatan;
 - (b) Kemudahan perubatan yang ditanggung oleh Kerajaan adalah terhad kepada kemudahan yang disediakan oleh klinik / hospital Kerajaan sahaja (tidak termasuk Institut Jantung Negara Sdn. Bhd.); dan

- (c) Kemudahan perubatan tidak meliputi penyakit yang telah dihidapi oleh ahli keluarga bagi pegawai bukan warganegara yang dilantik secara kontrak sebelum pegawai dilantik dalam perkhidmatan.

8.7 Pinjaman Kenderaan dan Komputer

- (i) Kemudahan pinjaman untuk membeli kenderaan dan komputer boleh dipertimbangkan mengikut keperluan perkhidmatan.
- (ii) Ketua Jabatan hendaklah memastikan pegawai mampu menyelesaikan bayaran balik pinjaman tersebut sebelum kontrak mereka tamat.

8.8 Rumah Kediaman / Kuarters

- (i) Kerajaan tidak bertanggungjawab untuk menyediakan rumah-rumah kediaman / kuarters.
- (ii) Walau bagaimanapun, kemudahan tersebut boleh dipertimbangkan berdasarkan kepada keperluan perkhidmatan dan peraturan yang berkuat kuasa.

8.9 Tambang Perjalanan

- (i) Pegawai warganegara yang baru pertama kali dilantik dalam perkhidmatan awam diarah melapor diri di mana-mana tempat di Malaysia adalah layak dibayar tambang perjalanan bagi dirinya dari rumah kediaman ke tempat yang diarahkan bertugas mengikut kelayakan tambang perjalanan yang layak diperolehinya setelah memegang jawatan yang ditawarkan;
- (ii) Tambang perjalanan datang ke Malaysia dan balik ke negara domisil boleh dipertimbangkan kepada pegawai bukan warganegara (termasuk Penduduk Tetap) yang berada di luar Malaysia semasa ditawarkan pelantikan yang telah diluluskan oleh Pihak Berkuasa Melantik (PBM), dengan syarat;
 - (a) Kemudahan ini diberikan sekali sahaja bagi sesuatu tempoh keseluruhan kontrak;

- (b) Kemudahan ini diberi kepada pegawai, suami / isteri dan tiga (3) orang anak mereka yang berusia 18 tahun dan ke bawah pada tarikh kemudahan ini diberikan.
- (c) Layak menuntut tambang perjalanan sebenar tertakluk kepada maksimum tambang penerbangan kelas ekonomi mengikut perjalanan yang paling dekat antara negara domisil dengan Kuala Lumpur; dan
- (d) Pegawai telah menamatkan kontrak dan pegawai serta keluarga telah meninggalkan Malaysia untuk kembali ke negara domisil dan menerima tawaran untuk berkhidmat semula secara kontrak di Malaysia selepas enam (6) bulan dari tarikh pegawai kembali ke negara domisil.

PENAMATAN KONTRAK

- 9. Ketua Jabatan atau pegawai boleh menamatkan perkhidmatan kontrak ini dengan memberi notis 30 hari ataupun membayar sebulan gaji sebagai menggantikan notis.
- 10. Ketua Jabatan boleh mempertimbangkan permohonan pemendekan notis penamatan kontrak jika pegawai ditawarkan pelantikan lain dalam sektor awam atau ditawarkan kursus pra perkhidmatan dalam sektor awam.

GANJARAN DAN CARUMAN KWSP

- 11. Pegawai layak dibayar ganjaran jika perkhidmatan mereka ditamat atau dipendekkan oleh agensi sebelum cukup tempoh yang ditetapkan, kecuali penamatan atau pemendekan kontrak itu dibuat atas sebab tatakelakuan dan / atau prestasi kerja yang tidak memuaskan.
- 12. Ganjaran dibayar berdasarkan formula berikut;
 - (a) **Pegawai yang mencarum kepada KWSP**
17.5% - peratus kadar caruman majikan dalam KWSP berdasarkan undang-undang yang berkuat kuasa) x (gaji akhir x jumlah genap bulan perkhidmatan yang boleh dimasukkan kira) – (jumlah faedah ke atas caruman majikan dalam

KWSP). Jika jumlahnya negatif (-), pegawai tidak dikehendaki membayar balik jumlah tersebut.

(b) **Pegawai yang tidak mencarum kepada KWSP**

$17.5\% \times \text{gaji akhir} \times \text{jumlah genap bulan perkhidmatan yang boleh dimasukkan kira.}$

TARIKH KUATKUASA

- 13.** Pekeliling Pentadbiran ini berkuatkuasa dari tarikh semasa mengikut pekeliling-pekelling asal dikeluarkan.

Unit Perkhidmatan & Saraan
Bahagian Sumber Manusia
Jabatan Pendaftar

Tarikh : 21 Februari 2011