



**PEKELILING PENTADBIRAN
BILANGAN 43 TAHUN 2015**

**KRITERIA KENAIKAN PANGKAT KUMPULAN
PENGURUSAN DAN PROFESIONAL
DI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA
(UTeM)**

Pejabat Pendaftar
22 Oktober 2015

Disalinkan kepada:

Naib Canselor
Timbalan Naib Canselor (Akademik & Antarabangsa)
Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan & Inovasi)
Timbalan Naib Canselor (Hal Ehwal Pelajar)
Penolong Naib Canselor (Jaringan Industri & Masyarakat)
Penolong Naib Canselor (Pembangunan & Pengurusan Fasiliti)
Pegawai-Pegawai Kanan

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

UTeM.02.05.03/100-3/2/1 Jld. 4 (71)

22 OKTOBER 2015

PEKELILING PENTADBIRAN BIL. 43/2015

KRITERIA KENAIKAN PANGKAT KUMPULAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL DI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

1.0 TUJUAN

Pekeliling Pentadbiran ini dikeluarkan bertujuan untuk memaklumkan kepada pengetahuan semua staf Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM) mengenai keputusan pihak Universiti atas kelulusan Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti Bilangan 3 Tahun 2015 yang telah bersidang pada 9 Jun 2015 bersetuju untuk meluluskan kriteria kenaikan pangkat staf di kumpulan pengurusan dan profesional di UTeM.

2.0 LATAR BELAKANG

2.1 Laluan kerjaya bagi Kumpulan Pengurusan dan Profesional - Pentadbiran secara umumnya adalah berdasarkan kekosongan waran perjawatan yang diberikan oleh agensi pusat.

2.2 Keadaan ini menyebabkan staf tidak dapat merancang laluan kerjaya masing-masing dan tiada standard pengukuran pencapaian di jawatan hakiki bagi menentukan kelayakan staf untuk dinaikkan pangkat ke gred yang lebih tinggi.

2.3 Kerajaan menerusi agensi pusat telah menambahbaik pemberian waran kenaikan pangkat iaitu secara fleksi bagi gred 41/44 bagi semua skim perkhidmatan, manakala fleksi sehingga 48 atau 52 bagi skim perkhidmatan tertentu.

2.4 Sehubungan dengan itu pihak Universiti telah bersetuju bahawa kriteria kenaikan pangkat perlu ditetapkan supaya pencapaian yang boleh diukur dalam menentukan kelayakan staf berkenaan dinaikkan pangkat.

3.0 PELAKSANAAN

3.1 Universiti telah menetapkan tempoh minimum berkhidmat di setiap gred adalah seperti berikut:

- 3.1.1 Minimum 8 tahun di gred 41 untuk dipertimbangkan ke gred 44 bermula dari tarikh lantikan tetap.
- 3.1.2 Minimum 5 tahun di gred 44 untuk dipertimbangkan ke gred 48.
- 3.1.3 Minimum 5 tahun di gred 48 untuk dipertimbangkan ke gred 52.
- 3.1.4 Minimum 3 tahun di gred 52 untuk dipertimbangkan ke gred 54.

Penetapan tempoh ini adalah bertujuan untuk memastikan staf telah mencapai kompetensi yang diperlukan pada gred yang lebih tinggi.

- 3.2 Syarat umum kenaikan pangkat adalah seperti yang dinyatakan pada Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7/2010 'Panduan Pengurusan Pemangkuan Dan Kenaikan Pangkat Dalam Perkhidmatan Awam':

- 3.2.1 Telah disahkan dalam perkhidmatan;
- 3.2.2 Mencapai tahap prestasi purata sekurang-kurangnya 80% bagi 3 tahun terkini;
- 3.2.3 Diperakukan oleh Ketua Jabatan;
- 3.2.4 Bebas dari hukuman tatatertib;
- 3.2.5 Telah mengisytiharkan harta;
- 3.2.6 Lulus tapisan keutuhan Suruhanjaya Pencegahan Rasuah (SPRM);
- 3.2.7 Bebas daripada disenaraikan sebagai peminjam pendidikan tegar dari institusi pinjaman pendidikan; dan
- 3.2.8 Syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh Pengurusan Universiti.

- 3.2 Kriteria kenaikan pangkat dibahagi kepada dua (2) iaitu Kriteria Asas dan juga Kriteria Kecemerlangan. Kriteria Asas meliputi Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LPPT) yang mewakili 40% daripada markah dan juga Perakuan Ketua Jabatan yang mewakili 10% daripada markah.

- 3.3 Kriteria Kecemerlangan pula 50% daripada keseluruhan markah dan adalah terdiri daripada sub-kriteria yang boleh diukur dalam menentukan tahap kecemerlangan seseorang pegawai. Sub-kriteria kecemerlangan yang ditetapkan adalah seperti berikut dan tertakluk kepada skim perkhidmatan:-

Sub-kriteria	Penerangan
i. Pusingan Kerja	Telah melalui sebahagian daripada bidang tugas di skim perkhidmatan. Norma bagi pusingan kerja ialah setiap 4 tahun. Pusingan kerja dikira secara kumulatif bermula gred 41. Pusingan kerja ini adalah bertujuan untuk memastikan staf pada skim perkhidmatan yang terlibat dapat memahirkan diri dengan bidang tugas mengikut keperluan pada jawatan berkenaan.
ii. Penghasilan kerja/inovasi	Merujuk kepada penghasilan kerja berdasarkan fungsi unit dan tugas.
iii. Penglibatan/sumbangan kepada Jabatan/Universiti dalam tempoh jawatan semasa	Merujuk kepada penglibatan dan sumbangan kepada UTeM seperti yang direkodkan di CPD tahunan. Ia adalah termasuk: a) Inovasi/Kreatif b) Bengkel Kerja c) Khidmat Kepakaran d) Jawatankuasa/Sukan/Bakat Penglibatan dan sumbangan dikira sepanjang tempoh di gred hakiki pegawai.
iv. Penglibatan/sumbangan dalam khidmat masyarakat di luar tugas rasmi	Merujuk kepada kegiatan dan sumbangan di luar tugas rasmi seperti sukan/pertubuhan/sumbangan kreatif di peringkat komuniti/Jabatan/Daerah/Negeri/Negara/Antarabangsa yang berfaedah kepada organisasi/komuniti/negara yang direkodkan di CPD. Penglibatan dan sumbangan dikira sepanjang tempoh di gred hakiki pegawai.

v. Penganjuran/penglibatan program/majlis kebudayaan /acara sukan	Merujuk kepada penglibatan di dalam program/majlis kebudayaan/acara sukan selaku urus setia/ahli jawatankuasa.
vi. Penyeliaan dan pengurusan projek	Merujuk kepada jumlah projek/aktiviti yang berjaya disempurnakan berbanding perancangan yang dibuat.
vii. Jumlah anugerah yang diterima sepanjang tempoh perkhidmatan	Merujuk kepada anugerah yang diterima di peringkat Universiti/Negeri/ Kebangsaan sepanjang tempoh perkhidmatan.
viii. Peratusan kehadiran (bagi tahun terkini)	Merujuk kepada sekurang-kurangnya 90% kehadiran baik sepanjang satu (1) tahun terkini dari tarikh permohonan kenaikan pangkat.
ix. Kemahiran/kelayakan Profesional	Merupakan bonus kepada pegawai yang memiliki kelayakan professional yang lebih tinggi.
x. Sumbangan profesional	Merujuk kepada sumbangan profesional berkaitan psikologi dan kaunseling kepada masyarakat atau agensi luar.
xi. Kelayakan akademik lebih tinggi	Merupakan bonus kepada pegawai yang memiliki kelayakan akademik yang lebih tinggi.

3.4 Pegawai perlu melepasi **markah minimum 70** daripada jumlah markah kriteria asas dan kriteria kecemerlangan untuk layak ke peringkat temu duga. Perincian kriteria umum dan khusus adalah seperti di **Lampiran A:-**

Bil.	Lampiran	Skim Perkhidmatan
3.4.1	A-1/1	Kriteria Kenaikan Pangkat Skim Perkhidmatan Pereka (B)
3.4.2	A-1/2	Kriteria Kenaikan Pangkat Skim Perkhidmatan Pegawai Kebudayaan (B)
3.4.3	A-2	Kriteria Kenaikan Pangkat Skim Perkhidmatan Pegawai Sistem Maklumat (F)

3.4.4	A-3	Kriteria Kenaikan Pangkat Skim Perkhidmatan Arkitek, Arkitek Lanskap, Jurutera, Juruukur Bahan (J)
3.4.5	A-4	Kriteria Kenaikan Pangkat Skim Perkhidmatan Pegawai Undang-Undang (L)
3.4.6	A-5/1	Kriteria Kenaikan Pangkat Skim Perkhidmatan Pegawai Tadbir (N)
3.4.7	A-5/2	Kriteria Kenaikan Pangkat Skim Perkhidmatan Pegawai Penerbit (N)
3.4.8	A-5/3	Kriteria Kenaikan Pangkat Skim Perkhidmatan Pengurus Asrama (N)
3.4.9	A-6/1	Kriteria Kenaikan Pangkat Skim Perkhidmatan Pustakawan (S)
3.4.10	A-6/2	Kriteria Kenaikan Pangkat Skim Perkhidmatan Pegawai Belia & Sukan (S)
3.4.11	A-6/3	Kriteria Kenaikan Pangkat Skim Perkhidmatan Pegawai Hal Ehwal Islam (S)
3.4.12	A-6/4	Kriteria Kenaikan Pangkat Skim Perkhidmatan Pegawai Psikologi (S)
3.1.13	A-7	Kriteria Kenaikan Pangkat Skim Perkhidmatan Pegawai Kewangan/Akauntan (W)
3.1.14	A-8	Kriteria Kenaikan Pangkat Skim Perkhidmatan Pegawai Keselamatan (KP)

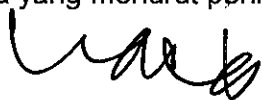
4.0 TARIKH KUAT KUASA

Pekeliling Pentadbiran ini berkuatkuasa mulai **9 Jun 2015**.

Sekian, terima kasih.

“KOMPETENSI TERAS KEGEMILANGAN”

Saya yang menurut perintah,



DATUK HASAN BIN SIRUN

Pendaftar

Universiti Teknikal Malaysia Melaka

/s/psm