



**PEKELILING PENTADBIRAN
BILANGAN 5 TAHUN 2014**

**PENAMBAHBAIKAN JADUAL GAJI MINIMUM-
MAKSIMUM GRED 1 HINGGA GRED 54
DI BAWAH SISTEM SARAAN MALAYSIA
DI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA
(UTeM)**

Pejabat Pendaftar
3 Mac 2014

Disalinkan kepada:

Naib Canselor
Timbalan Naib Canselor (Akademik & Antarabangsa)
Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan & Inovasi)
Timbalan Naib Canselor (Hal Ehwal Pelajar & Alumni)
Pegawai-Pegawai Kanan

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

UTeM.02.05.03/100-3/2/1 Jld. 3 (54)

3 MAC 2014

PEKELILING PENTADBIRAN BIL. 5/2014

PENAMBAHBAIKAN JADUAL GAJI MINIMUM-MAKSIMUM GRED 1 HINGGA GRED 54 DI BAWAH SISTEM SARAAN MALAYSIA DI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA (UTeM)

1.0 TUJUAN

Pekeliling Pentadbiran ini bertujuan untuk memaklumkan kepada semua staf Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM) mengenai keputusan pihak Universiti atas perakuan Mesyuarat Lembaga Pengarah Bil. 6/2013 yang bersidang pada 30 Disember 2013 telah bersetuju untuk menerima pakai Pekeliling Perkhidmatan Bil. 36/2013 secara sepenuhnya berhubung Penambahbaikan Jadual Gaji Minimum-Maksimum Gred 1 Hingga Gred 54 Di Bawah Sistem Saraan Malaysia (SSM) bagi dikuatkuasakan pelaksanaannya di Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM).

2.0 LATAR BELAKANG

2.1 Seiring dengan Transformasi Perkhidmatan Awam, penekanan kepada mendayakan kompetensi dan produktiviti penjawat awam, merekayasa organisasi, merakyatkan Perkhidmatan Awam dalam keterangkuman memperluaskan jaringan kerja serta mewujudkan nilai sama dan integriti, maka Kerajaan mendapati skim-skim perkhidmatan yang berkuat kuasa dan landasan kemajuan kerjaya pegawai berserta struktur JGMM di bawah SSM perlu dikaji dan ditambah baik. Penambahbaikan secara menyeluruh adalah bagi memastikan:

- 2.1.1 perolehan modal insan yang menepati keperluan negara dan perkhidmatan melalui syarat-syarat kelayakan yang diiktiraf dalam melaksanakan skop fungsi tugas jawatan yang ditetapkan;

2.1.2 pembentukan kepegawaian yang berkualiti dari segi kemahiran, pengetahuan dan sikap melalui landasan kerjaya yang dirancang; dan

2.1.3 Pengajian berlandaskan prinsip kadar upah mengikut kerja dan kelayakan yang diperlukan serta prinsip relativiti dan pariti dalam menarik dan mengekalkan bakat-bakat terbaik.

2.2 Justeru itu, di atas keperluan-keperluan yang dijelaskan di perenggan 3, maka Kerajaan bersetuju struktur JGMM bagi Gred 1 hingga Gred 54 di bawah SSM ditambah baik.

3.0 PENAMBAHBAIKAN STRUKTUR JGMM

3.1 Struktur JGMM bagi Gred 1 hingga Gred 40 dalam Kumpulan Pelaksana serta Gred 41 hingga Gred 54 dalam Kumpulan Pengurusan dan Profesional ditambah baik berdasarkan prinsip berikut:

3.1.1 penambahbaikan struktur gaji mengikut prinsip kadar upah mengikut kerja dan kelayakan masuk yang diperlukan, serta prinsip relativiti dan pariti; dan

3.1.2 gaji maksimum tertentu dalam JGMM diperkemas bagi menampung prinsip penetapan gaji permulaan kenaikan pangkat. Seterusnya, gaji maksimum ditambah sebanyak dua (2) Kenaikan Gaji Tahunan (KGT) bagi membolehkan pegawai menikmati Pergerakan Gaji Tahunan (PGT); dan

3.1.3 amaun gaji minimum dan maksimum dalam JGMM dibundarkan.

3.2 Penambahbaikan JGMM ini juga melibatkan:

3.2.1 penyeragaman kod gaji A bagi Skim Perkhidmatan Pemandu Lokomotif menggantikan kod gaji AA;

3.2.2 penyeragaman kod gaji DG bagi Skim Perkhidmatan Pegawai

Perkhidmatan Pendidikan (Bersepadu) menggantikan kod gaji DGA;

3.2.3 pewujudan kod gaji DUF bagi Skim Perkhidmatan Pensyarah Farmasi; dan

3.2.4 pewujudan kod gaji H bagi Klasifikasi Perkhidmatan Kemahiran menggantikan kod gaji R bagi Klasifikasi Perkhidmatan Mahir/ Separuh Mahir/ Tidak Mahir.

3.3 JGMM bagi pegawai yang berada dalam skim perkhidmatan yang berkuat kuasa adalah seperti di **Lampiran A**, Pekeliling Perkhidmatan Bil. 36 Tahun 2013.

3.4 Dalam keadaan menampung pegawai yang berada dalam skim perkhidmatan tertentu yang telah dijumlahkan, JGMM adalah seperti di **Lampiran B**, Pekeliling Perkhidmatan Bil. 36 Tahun 2013.

3.5 JGMM yang tidak terdapat dalam Lampiran A dan Lampiran B di dalam Pekeliling Perkhidmatan Bil. 36 Tahun 2013, Ketua Jabatan hendaklah memohon JGMM daripada Bahagian Saraan, Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) dengan mengemukakan salinan kenyataan perkhidmatan yang telah dikemaskini dan disahkan bagi pegawai terlibat melalui Bahagian Pengurusan Sumber Manusia (BPSM), Pejabat Pendaftar.

3.6 Pegawai Yang Layak

3.6.1 Penambahbaikan struktur JGMM ini melibatkan pegawai di bawah SSM bertaraf tetap, sementara dan kontrak (*Contract of Service*) yang sedang berkhidmat di bawah SSM pada atau selepas 1 November 2013 termasuk pegawai yang ditukar sementara atau dipinjam ke agensi Kerajaan, pertubuhan antarabangsa atau sektor swasta serta pegawai yang cuti bergaji penuh, cuti separuh gaji dan cuti tanpa gaji; dan

3.6.2 Pegawai yang meninggal dunia pada atau selepas 1 November 2013 juga terlibat dalam penambahbaikan JGMM ini. Ketua Jabatan terakhir di mana pegawai ditempatkan adalah

bertanggungjawab terhadap pemindahan gaji bagi pegawai tersebut.

3.7 Pegawai Yang Tidak Layak

3.7.1 Penambahbaikan struktur JGMM ini tidak melibatkan:

- 3.7.1.1 pegawai di bawah saraan Laporan Gaji Jawatankuasa Kabinet (JKK) 1976 atau Sistem Saraan Baru (SSB) yang masih berkhidmat;
- 3.7.1.2 pegawai yang berada dalam sistem saraan agensi diasingkan saraannya;
- 3.7.1.3 pegawai yang dikenakan tindakan tatatertib dengan hukuman buang kerja yang berkuat kuasa pada atau sebelum 1 November 2013;
- 3.7.1.4 pegawai yang bersara pada atau sebelum 1 November 2014; dan
- 3.7.1.5 pegawai yang meninggal dunia sebelum 1 November 2013.

3.8 Kaedah Pemindahan Gaji

3.8.1 Bagi maksud pemindahan gaji, amaun gaji pegawai pada 31 Oktober 2013 hendaklah dipindahkan kepada amaun gaji yang sama dalam JGMM baru pada 1 November 2013. Kaedah pemindahan gaji yang sama adalah juga terpakai bagi pegawai yang berada dalam keadaan seperti berikut:

- 3.8.1.1 pegawai yang dipinjam atau ditukar sementara ke agensi Kerajaan amaun gaji hakiki pegawai hendaklah dipindahkan ke JGMM baru oleh Ketua Jabatan asal. Manakala, gaji jawatan peminjaman atau jawatan pertukaran sementara hendaklah

dipindahkan ke JGMM baru oleh Ketua Jabatan di agensi peminjam;

3.8.1.2 pegawai yang dipinjamkan ke pertubuhan antarabangsa atau sektor swasta, amaun gaji hakiki pegawai hendaklah dipindahkan ke JGMM baru oleh Ketua Jabatan asal;

3.8.1.3 pegawai yang cuti bergaji penuh, amaun gaji hakiki pegawai hendaklah dipindahkan ke JGMM baru;

3.8.1.4 pegawai yang cuti separuh gaji, amaun gaji hakiki pegawai hendaklah dipindahkan ke JGMM baru serta dibayar separuh daripada gaji baru; dan

3.8.1.5 pegawai yang cuti tanpa gaji, amaun gaji hakiki pegawai hendaklah dipindahkan ke JGMM baru. Pegawai akan dibayar gaji baru apabila kembali bertugas.

3.9 Bagi pegawai yang diluluskan gaji Khas Untuk Penyandang (KUP) oleh Bahagian Saraan, JPA dan amaun gajinya berada dalam lingkungan JGMM yang baru maka pegawai tidak lagi diperuntukkan gaji KUP.

3.10 Bagi pegawai yang diluluskan gaji KUP oleh Bahagian Saraan, JPA dan amaun gajinya tidak dapat ditampung oleh gaji maksimum dalam JGMM baru, maka pegawai masih kekal diperuntukkan gaji KUP. Bagi maksud ini, Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan senarai pegawai yang kekal berada di gaji KUP mulai 1 November 2013 menggunakan borang di **Lampiran C** kepada Bahagian Saraan, JPA untuk pengesahan dan rekod.

3.11 Contoh kaedah pemindahan gaji adalah seperti **Lampiran D**, Pekeliling Perkhidmatan Bil. 36 Tahun 2013.

3.12 Pergerakan Gaji Tahunan

Bagi maksud PGT mulai tahun 2014 dan seterusnya, pegawai adalah layak dipertimbangkan PGT terhad kepada gaji maksimum dalam JGMM, tertakluk kepada syarat dan peraturan yang berkuat kuasa.

3.13 Tarikh Pergerakan Gaji

Penambahbaikan JGMM ini tidak mengubah tarikh Pergerakan Gaji Tahunan (PGT) pegawai.

3.14 Elaun dan Kemudahan

Penambahbaikan struktur JGMM ini tidak mengubah kadar elaun dan kemudahan yang berkuat kuasa.

4.0 BUTIRAN PINDAAN

4.1 Penambahbaikan struktur gaji mengikut prinsip kadar upah mengikut kerja dan kelayakan masuk yang diperlukan serta prinsip relativiti dan pariti.

4.2 Gaji maksimum tertentu dalam JGMM diperkemas bagi menampung prinsip penetapan gaji permulaan kenaikan pangkat. Seterusnya gaji maksimum ditambah sebanyak dua (2) Kenaikan Gaji Tahunan (KGT) bagi membolehkan pegawai menikmati Pergerakan Gaji Tahunan.

4.3 Amaun gaji minimum dan maksimum dalam JGMM dibundarkan.

4.4 Pewujudan kod gaji H bagi Klasifikasi Perkhidmatan Kemahiran menggantikan kod gaji R bagi Klasifikasi Perkhidmatan Mahir/Separuh Mahir/Tidak Mahir.

5.0 PELAKSANAAN

Pekeliling Pentadbiran ini hendaklah dibaca bersama dengan Pekeliling Perkhidmatan Bil. 36 Tahun 2013. Salinan pekeling tersebut boleh dirujuk di laman web Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia (JPA) di alamat <http://www.jpa.gov.my>.

6.0 TARIKH KUAT KUASA

Pekeliling Pentadbiran ini berkuat kuasa mulai 1 November 2013.

7.0 PEMBATALAN

Pemakaian Pekeliling Pentadbiran ini akan membatalkan:

- 7.1 Pekeliling Perkhidmatan Bil. 2 Tahun 2013;
- 7.2 Pekeliling Perkhidmatan Bil. 11 Tahun 2013;
- 7.3 Pekeliling Perkhidmatan Bil. 12 Tahun 2013; dan
- 7.4 Pekeliling Perkhidmatan Bil. 13 Tahun 2013

Sekian, terima kasih.

“KOMPETENSI TERAS KEGEMILANGAN”

Saya yang menurut perintah,



DATUK HASAN BIN SIRUN

Pendaftar

Universiti Teknikal Malaysia Melaka

/ukp