



SURUHANJAYA PERKHIDMATAN AWAM NEGERI PERAK DARUL RIDZUAN

GARIS PANDUAN BIL.1 TAHUN 2020

PENENTUAN GAJI PERMULAAN PEGAWAI LANTIKAN TETAP DAN LANTIKAN KONTRAK (*CONTRACT OF SERVICE*)

TUJUAN

1. Garis Panduan ini bertujuan menjelaskan kaedah penentuan gaji permulaan kepada pegawai yang dilantik ke dalam perkhidmatan awam Negeri Perak secara tetap berikutan berkuatkuasanya Peraturan-Peraturan Pegawai Awam Negeri Perak (Pelantikan, Kenaikan Pangkat Dan Penamatan Perkhidmatan) 2019.
2. Garis Panduan ini juga menjelaskan kaedah penentuan gaji permulaan kepada pegawai yang dilantik secara kontrak (*Contract of Service*) ke dalam perkhidmatan awam Negeri Perak.

DEFINISI

3. Dalam Garis Panduan ini, kecuali konteksnya menghendaki maksud yang lain -

'Gred jawatan terdahulu' bermaksud gred hakiki terakhir pegawai sebelum dilantik ke jawatan baharu;

'Gaji akhir' bermaksud gaji yang diterima di gred jawatan terdahulu yang akan digunakan untuk tujuan penentuan gaji permulaan lantikan ke jawatan baharu. Gaji akhir ini adalah gaji yang telah mengambil kira Pergerakan Gaji Tahunan (PGT) pada tahun pegawai dilantik ke jawatan baharu;

'Lantikan terus' bermaksud pelantikan di gred naik pangkat dalam sesuatu skim perkhidmatan;

'Pengalaman relevan' bermaksud pengalaman kerja yang diperolehi sebelum dilantik ke jawatan baharu dan pengalaman kerja tersebut berkaitan dengan jawatan yang baharu disandang;

'Pegawai' bermaksud semua pegawai yang sedang berkhidmat yang dilantik oleh Suruhanjaya secara tetap atau kontrak (*Contract of Service*);

'Suruhanjaya' bermaksud Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Perak.

DASAR BAHARU

4. Penentuan gaji permulaan bagi pegawai lantikan tetap telah ditambah baik berdasarkan peraturan-peraturan baharu dalam Peraturan-Peraturan Pegawai Awam Negeri Perak (Pelantikan, Kenaikan Pangkat Dan Penamatan Perkhidmatan) 2019 seperti berikut:-

- a. Subperaturan 26(4): **Suruhanjaya mempunyai budi bicara untuk menentukan sebahagian atau sepenuhnya bilangan tahun pengalaman kerja** yang berkaitan untuk diambil kira bagi menentukan gaji permulaan yang lebih tinggi.
- b. Subperaturan 26(6)(b): Gaji permulaan yang lebih tinggi boleh diberikan kepada seseorang pegawai yang dilantik semula mengikut **peraturan 7, 8 dan 9**.
- c. Subperaturan 26(7): Dalam menentukan gaji permulaan seseorang pegawai yang telah disahkan dalam perkhidmatan, gaji permulaan pegawai itu adalah pada mata gaji yang lebih tinggi **dan paling hampir yang perbezaannya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Tahunan (PGT) atau amaun yang bersamaan dengan PGT dalam gred atau jawatan terdahulu, terhad kepada mata gaji maksimum jawatan baru**.
- d. Subperaturan **26(8)**: **Jika seseorang pegawai yang telah disahkan dalam perkhidmatan dilantik ke jawatan lain pada tarikh yang sama atau lebih awal dari tarikh pergerakan gaji pegawai itu dalam jawatan terdahulunya, pergerakan gaji jawatan terdahulunya, jika ada, hendaklah diberi terlebih dahulu, terhad kepada amaun gaji maksimum di gred tersebut sebelum menentukan gaji permulaan pelantikan itu**.
- e. Subperaturan 26(9): Gaji permulaan pegawai yang dilantik untuk kali pertama secara lantikan terus adalah berdasarkan mata gaji minimum jawatan itu.

- f. **Subperaturan 26(10): Gaji permulaan pegawai yang belum disahkan dalam perkhidmatan yang dilantik secara lantikan terus adalah sebagaimana dalam subperaturan (9).**
- g. **Subperaturan 26(11): Gaji permulaan pegawai yang telah disahkan dalam perkhidmatan dan kemudiannya dilantik secara lantikan terus adalah sebagaimana yang dinyatakan dalam subperaturan 26(7).**
- h. Subperaturan 27(b): Gaji permulaan bagi seseorang pegawai bagi kes khas ditentukan setelah mengambil kira hal keadaan khas yang **diputuskan oleh Kerajaan** berhubung dengan pelantikan pegawai itu.

PERATURAN YANG BERKUAT KUASA

- 5. Garis Panduan ini dikeluarkan berdasarkan peraturan-peraturan utama seperti berikut –
 - a. Peraturan-Peraturan Pegawai Awam Negeri Perak (Pelantikan, Kenaikan Pangkat Dan Penamatan Perkhidmatan) 2019;
 - b. Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 2 Tahun 2008: Dasar dan Prosedur Pelantikan Secara Kontrak (*Contract of Service*);
 - c. Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 1 Tahun 2016: Rasionalisasi Skim Perkhidmatan bagi Perkhidmatan Awam Persekutuan di bawah Sistem Saraan Malaysia; dan

- d. Ketetapan Suruhanjaya dalam Mesyuarat Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Perak Bilangan 9 Tahun 2020.

KAEDAH PENENTUAN GAJI PERMULAAN

6. Dalam Garis Panduan ini, kaedah penentuan gaji permulaan disusun kepada 3 kategori berdasarkan lantikan pegawai iaitu lantikan tetap, lantikan kontrak bukan pesara dan lantikan kontrak pesara.

A. Kategori 1: Lantikan Tetap

- 6.1. Gaji permulaan seseorang pegawai yang dilantik secara tetap ke dalam perkhidmatan awam Negeri Perak kali pertama akan **ditentukan oleh Suruhanjaya** sebagaimana yang ditetapkan oleh **skim perkhidmatan**.
- 6.2. Kaedah penentuan gaji dalam **para 6.1** adalah terpakai bagi pegawai yang dilantik untuk **kali pertama** secara **lantikan terus**.
- 6.3. Kaedah yang sama dalam **para 6.1** juga adalah terpakai bagi pegawai yang **belum disahkan dalam perkhidmatan** yang dilantik secara **lantikan terus** ke jawatan baharu.
- 6.4. Jika seseorang pegawai yang dilantik untuk kali pertama memiliki **pengalaman relevan** dengan jawatan yang disandangnya, dia boleh diberikan gaji permulaan yang lebih tinggi.

- 6.5. Jika Suruhanjaya mempertimbangkan gaji permulaan yang lebih tinggi kepada pegawai yang memiliki pengalaman relevan, penentuan gaji yang lebih tinggi itu hendaklah berdasarkan **satu Pergerakan Gaji Tahunan (PGT) bagi tiap-tiap genap satu tahun pengalaman relevan itu, terhad kepada gaji maksimum di gred jawatan baharu.**
- 6.6. Suruhanjaya mempunyai **budi bicara untuk menentukan sebahagian atau sepenuhnya bilangan tahun pengalaman relevan** untuk diambil kira bagi menentukan gaji permulaan yang lebih tinggi.
- 6.7. Pengalaman relevan yang dianggap berkaitan bagi seseorang pegawai dalam kumpulan Pengurusan dan Profesional ialah pengalaman kerja yang diperolehi selepas pegawai itu mendapat kelayakan professional atau akademik sebagaimana yang ditentukan dalam skim perkhidmatan yang berkenaan.
- 6.8. Kaedah penentuan gaji permulaan yang lebih tinggi dalam **para 6.4, 6.5, 6.6 dan 6.7** hendaklah juga terpakai bagi menentukan gaji permulaan seseorang pegawai yang **belum disahkan dalam perkhidmatan** yang kemudiannya **dilantik ke dalam skim perkhidmatan yang lain.**
- 6.9. Kaedah yang sama dalam **para 6.4, 6.5, 6.6 dan 6.7** hendaklah juga terpakai bagi menentukan gaji permulaan seseorang pegawai yang **dilantik semula mengikut peraturan 7, 8, dan 9**, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam Negeri Perak (Pelantikan, Kenaikan Pangkat dan Penamatan Perkhidmatan) 2019.

- 6.10. Jika seseorang pegawai yang **telah disahkan dalam perkhidmatan** kemudiannya **dilantik ke dalam skim perkhidmatan yang lain**, gaji permulaan pegawai itu adalah pada **mata gaji yang lebih tinggi** dan **paling hampir yang perbezaannya tidak kurang daripada satu PGT** dalam gred jawatan terdahulu, **terhad kepada amaun gaji maksimum** jawatan baharu.
- 6.11. Jika seseorang pegawai yang **telah disahkan dalam perkhidmatan** dilantik ke jawatan lain **pada tarikh yang sama** atau **lebih awal dari tarikh PGT** pegawai itu dalam jawatan terdahulunya, **PGT jawatan terdahulunya**, jika ada, **hendaklah diberi terlebih dahulu**, **terhad kepada amaun gaji maksimum** di gred tersebut sebelum menentukan gaji permulaan jawatan baharu.
- 6.12. Kaedah yang sama dalam **para 6.10 dan 6.11** terpakai bagi pegawai yang **telah disahkan dalam perkhidmatan** dan kemudiannya dilantik secara **lantikan terus** ke jawatan baharu.
- 6.13. Suruhanjaya boleh menentukan gaji permulaan pada **mana-mana mata gaji atau suatu amaun gaji tertentu** bagi suatu jawatan tertentu kepada seseorang pegawai yang dilantik atas dasar **kelayakan khas atau bakat pegawai itu**; atau **hal keadaan khas yang diputuskan oleh Kerajaan berhubung dengan pelantikan pegawai itu**.

B. Kategori 2: Lantikan Kontrak Bukan Pesara

- 6.14. Gaji permulaan seseorang **pegawai bukan pesara** yang dilantik secara kontrak (*Contract of Service*) ke dalam perkhidmatan awam Negeri Perak kali pertama akan ditentukan oleh Pihak Berkuasa Melantik (PBM) sebagaimana yang ditetapkan oleh **skim perkhidmatan**.
- 6.15. Jika seseorang pegawai yang dilantik untuk kali pertama memiliki **pengalaman relevan** dengan jawatan yang disandangnya, dia boleh dipertimbangkan oleh PBM untuk diberikan gaji permulaan yang lebih tinggi mengikut perkiraan **satu PGT bagi setiap genap satu tahun pengalaman relevan, terhad kepada gaji maksimum** jawatan tersebut.
- 6.16. Suruhanjaya mempunyai **budi bicara untuk menentukan sebahagian atau sepenuhnya bilangan tahun pengalaman relevan** untuk diambil kira bagi menentukan gaji permulaan yang lebih tinggi.
- 6.17. Pengalaman relevan yang dianggap berkaitan bagi seseorang pegawai dalam kumpulan Pengurusan dan Profesional ialah pengalaman kerja yang diperolehi selepas pegawai itu mendapat kelayakan profesional atau akademik sebagaimana yang ditentukan dalam skim perkhidmatan yang berkenaan.

- 6.18. Kaedah dalam **para 6.15, 6.16 dan 6.17** adalah terpakai bagi pegawai yang pernah berkhidmat di **gred dan skim perkhidmatan sama** tetapi kontrak baharu telah **terputus melebihi 6 bulan** dari tarikh kontrak terdahulu tamat.
- 6.19. Kaedah dalam **para 6.15, 6.16 dan 6.17** juga terpakai bagi pegawai yang pernah berkhidmat di **agensi Kerajaan yang tidak menggunakan Jadual Gaji Matriks** dan dilantik atas gred yang setaraf serta mempunyai bidang tugas yang sama.
- 6.20. Bagi pegawai yang dilantik ke jawatan yang memerlukan **bakat dan kemahiran** seperti yang **disyaratkan** oleh skim perkhidmatan, gaji permulaan pegawai akan ditetapkan oleh PBM atas **perakuan Panel Penilaian** yang ditubuhkan oleh PBM berkenaan. Gaji permulaan tersebut bolehlah ditetapkan mengikut prinsip dalam **para 6.14, 6.15, 6.16 dan 6.17**.
- 6.21. 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 kepada gaji maksimum** jawatan tersebut.
- 6.22. Sekiranya pegawai telah berkhidmat **genap setahun** tetapi tempoh kontraknya tamat **pada atau selepas tarikh PGT** dan **belum** menerima PGT tersebut, pegawai **boleh dipertimbangkan** satu PGT semasa penetapan gaji permulaan pada kontrak yang baharu atas **skim perkhidmatan dan gred jawatan yang sama** serta dilantik oleh **PBM yang sama** dengan syarat tempoh kontrak yang baharu dengan kontrak terdahulu **tidak terputus melebihi 6 bulan**.

6.23. Bagi pegawai kontrak yang dilantik atas **gred jawatan yang lebih tinggi** daripada gred jawatan kontrak terakhir sebelumnya, tempoh pengalaman **tidak boleh digunakan** sebagai asas penetapan gaji permulaan kerana pengalaman tersebut telah digunakan sebagai asas untuk melantik pegawai pada gred yang lebih tinggi. Penentuan gaji permulaan bagi pegawai yang dilantik oleh PBM yang sama atau berlainan dan pelantikan dibuat **dalam tempoh 6 bulan** dari kontrak terakhir sebelumnya adalah seperti berikut -

(i) pada amaun **gaji minimum** sekiranya **gaji akhir** yang diterima di jawatan kontrak sebelumnya **lebih rendah daripada amaun gaji minimum** di jawatan yang baharu; atau

(ii) pada amaun **gaji akhir** di gred jawatan kontrak sebelumnya sekiranya **gaji akhir** itu **lebih tinggi daripada amaun gaji minimum** tetapi masih **rendah daripada amaun gaji maksimum** di gred jawatan yang baharu; atau

(iii) pada amaun **gaji maksimum** sekiranya **gaji akhir** gred jawatan kontrak sebelumnya **lebih tinggi daripada amaun gaji maksimum** di gred jawatan baharu.

6.24. Jika pegawai **dilantik terus ke gred naik pangkat** dan mempunyai tempoh pengalaman yang relevan lebih 10 tahun, penentuan gaji permulaan boleh dibuat mengikut kaedah dalam **para 6.15** bagi tempoh **pengalaman relevan selepas tahun yang ke-10**.

C. Kategori 3: Lantikan Kontrak Pesara

- 6.25. Bagi pesara yang dilantik secara kontrak selepas persaraannya, tempoh pengalaman relevan **tidak boleh digunakan** sebagai asas penentuan gaji permulaan.
- 6.26. Gaji permulaan seseorang pesara yang dilantik secara kontrak (*Contract of Service*) ke dalam perkhidmatan awam Negeri Perak akan ditentukan oleh Pihak Berkuasa Melantik (PBM) seperti berikut -
- (i) pada amaun **gaji minimum** sekiranya **gaji akhir** sebelum bersara **lebih rendah daripada amaun gaji minimum** di jawatan kontrak; atau
 - (ii) pada amaun **gaji akhir** di gred jawatan sebelum bersara sekiranya **gaji akhir** itu **lebih tinggi daripada amaun gaji minimum** tetapi masih **rendah daripada amaun gaji maksimum** di gred jawatan kontrak; atau
 - (iii) pada amaun **gaji maksimum** sekiranya **gaji akhir** gred jawatan sebelum bersara **lebih tinggi daripada amaun gaji maksimum** di gred kontrak.
- 6.27. Gaji akhir yang dimaksudkan bagi penentuan gaji permulaan kontrak bagi pesara ialah **gaji terakhir yang diterima sehari sebelum pegawai bersara** dan bukan gaji yang telah diselaraskan untuk tujuan pencen berikutan perubahan gaji yang diputuskan oleh Kerajaan.

- 6.28. Gaji permulaan pegawai yang **dilantik 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 PGT** tetapi **belum menerima PGT** tersebut, pegawai boleh dipertimbangkan satu PGT semasa penentuan 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 baharu dengan kontrak terdahulu **tidak terputus melebihi 6 bulan**.
- 6.29. Dalam **keadaan tertentu**, pegawai boleh diberi **gaji pukal** (*lump sum*) atau **gaji tetap**. Gaji yang dicadangkan perlu mendapat **kelulusan Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia (JPA)** terlebih dahulu. Sekiranya Kerajaan meluluskan sebarang semakan gaji yang dipanjangkan kepada pegawai kontrak, faedah semakan gaji itu **tidak boleh** dipanjangkan kepada pegawai kontrak yang dibayar gaji secara pukal atau gaji tetap kecuali dinyatakan sebaliknya.
7. Kaedah penentuan gaji permulaan ketiga-tiga kategori di atas adalah seperti dalam **Lampiran A**.

KETETAPAN SURUHANJAYA

8. Permohonan penentuan gaji permulaan pegawai **hanya** akan dipertimbangkan bagi **permohonan lengkap** yang diterima melalui Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Perak **dalam tempoh tiga (3) tahun** daripada **tarikh lantikan pegawai**.

9. Pegawai yang dilantik secara tetap **mulai 1 April 2019** dan berhasrat untuk memohon penentuan gaji permulaan yang lebih tinggi hendaklah mendapatkan kelulusan **Pengesahan Pelantikan** terlebih dahulu sebelum mengemukakan permohonan.
10. Permohonan penentuan gaji permulaan yang lebih tinggi yang menggunakan **justifikasi pengalaman relevan** dengan jawatan yang disandang tertakluk kepada syarat-syarat tambahan berikut:
 - a. Permohonan hanya boleh dikemukakan **selepas setahun dilantik** di jawatan baharu dan pegawai hendaklah mencapai **markah Laporan Nilain Prestasi Tahunan (LNPT)** tahun terkini **sekurang-kurangnya 85 peratus**. Namun tempoh selepas setahun dilantik ini tidak terpakai bagi pegawai berstatus kontrak yang mana urusan pengambilan dan pelantikannya dibuat oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Perak.
 - b. Pengalaman relevan dalam **Perkhidmatan Awam** hendaklah disokong dengan **LNPT** pegawai bagi **3 tahun terakhir** perkhidmatan terdahulu dengan markah keseluruhan **sekurang-kurangnya 80 peratus**.
 - c. Pengalaman relevan di **sektor swasta** yang boleh dipertimbangkan dalam menentukan gaji permulaan yang lebih tinggi adalah bagi **skim perkhidmatan teknikal atau setaraf teknikal sahaja** dan hendaklah disokong dengan laporan prestasi oleh majikan **swasta**.
 - d. Tempoh pengalaman relevan dalam **Perkhidmatan Awam** di beberapa jabatan atau agensi **boleh dicantumkan** bagi menggenapkan 1 tahun pengalaman relevan. Manakala bagi **sektor swasta**, hanya pengalaman yang **genap 1 tahun di sesebuah syarikat** sahaja diambil kira.

- e. Penentuan gaji yang lebih tinggi berdasarkan pengalaman relevan sekiranya diluluskan adalah **berkuat kuasa mulai tarikh pegawai dilantik** dan **pelarasan gaji diberi secara isyarat** dan **dibayar mulai tarikh yang akan ditetapkan oleh Suruhanjaya.**

DOKUMEN SOKONGAN

11. Dokumen yang perlu dikemukakan bersama-sama permohonan penentuan gaji permulaan adalah seperti dalam senarai semak berikut –
- **Lampiran B1:** Senarai Semak Penentuan Gaji Permulaan (Pegawai Sedang Berkhidmat dan PSL).
 - **Lampiran B2:** Senarai Semak Penentuan Gaji Permulaan (Pengalaman Kontrak / Perkhidmatan Awam Persekutuan / Badan Berkanun / Pihak Berkuasa Tempatan).
 - **Lampiran B3:** Senarai Semak Penentuan Gaji Permulaan (Pengalaman Swasta).
12. Contoh-contoh dokumen sokongan yang perlu disediakan adalah seperti dalam lampiran berikut –
- **Lampiran C1:** Contoh Surat Pengiktirafan Tugas dan Pengalaman di Majikan Terdahulu adalah Bersesuaian dengan Jawatan Sekarang.
 - **Lampiran C2:** Contoh Surat Pengesahan Jawatan dan Butir-Butir Perkhidmatan.
 - **Lampiran C3:** Contoh Surat Pengesahan Jawatan dan Butir-Butir Perkhidmatan Kontrak.

- **Lampiran C4:** Contoh Pengesahan Senarai Tugas dan Tempoh Perkhidmatan di Sektor Swasta yang Relevan bagi Tujuan Penentuan Gaji Permulaan.
13. Bagi menyokong permohonan penentuan gaji permulaan yang lebih tinggi, **LNPT Khas tidak boleh digunakan.**

KEPUTUSAN PERMOHONAN

14. Keputusan permohonan akan dimaklumkan kepada pegawai melalui Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Perak.
15. Sekiranya terdapat rayuan ke atas keputusan Suruhanjaya, rayuan hanya boleh dibuat **sekali sahaja** dalam tempoh **tiga (3) bulan daripada tarikh surat keputusan** Suruhanjaya. Rayuan hendaklah dikemukakan bersama-sama justifikasi tambahan yang berasas
16. Keputusan Suruhanjaya adalah **MUKTAMAD.**

TARIKH KUAT KUASA

17. Garis Panduan ini berkuat kuasa mulai **10 DISEMBER 2020.**

KECUALIAN DAN PERALIHAN

18. Semua permohonan yang masih belum selesai diangkat untuk pertimbangan Suruhanjaya sebelum berkuat kuasanya Garis Panduan ini hendaklah terus diuruskan mengikut Garis Panduan Kaedah Penetapan Gaji Permulaan Kakitangan Awam Negeri Perak 2016 seolah-olah Garis Panduan itu tidak dibatalkan.

PEMBATALAN


19. Dengan berkuatkuasanya Garis Panduan ini, Garis Panduan Kaedah Penetapan Gaji Permulaan Kakitangan Awam Negeri Perak yang dikeluarkan melalui surat Bil(17) dlm. SPA.Pk 358A/257 bertarikh 11 Mac 2016 adalah **dibatalkan**.

PEMAKAIAN

20. Tertakluk kepada penerimaannya oleh pihak berkuasa masing-masing, Garis Panduan ini dipanjangkan kepada semua Pihak Berkuasa Berkanun dan Pihak Berkuasa Tempatan Negeri Perak.

“ BERKHIDMAT UNTUK NEGARA “

Saya yang menjalankan amanah,



(YDH DATO' PAHLAWAN HASNAN BIN HASSAN)

Pengerusi
Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri
Perak Darul Ridzuan

Tarikh : 10.12.2020 -

**SENARAI SEMAK PENENTUAN GAJI PERMULAAN
(PEGAWAI SEDANG BERKHIDMAT DAN PSL)**

**DOKUMEN YANG PERLU DISEDIAKAN OLEH JABATAN
(Semua salinan dokumen hendaklah disahkan oleh Ketua Jabatan)**

1. Surat iringan daripada Jabatan.
2. Salinan Buku Perkhidmatan Kerajaan yang lengkap dan kemas kini selaras dengan peraturan yang berkuat kuasa.

**DOKUMEN YANG PERLU DISEDIAKAN OLEH PEMOHON
(Semua salinan dokumen hendaklah disahkan oleh Ketua Jabatan)**

3. Surat permohonan rasmi daripada pegawai.
4. Salinan surat tawaran pelantikan SPA Perak (jawatan terkini).

**SENARAI SEMAK PENENTUAN GAJI PERMULAAN
(PENGALAMAN KONTRAK/SEMENTARA/BADAN BERKANUN
/PIHAK BERKUASA TEMPATAN)**

**DOKUMEN YANG PERLU DISEDIAKAN OLEH JABATAN
(Semua salinan dokumen hendaklah disahkan oleh Ketua Jabatan)**

1. Surat iringan daripada Jabatan.
2. Salinan Buku Perkhidmatan Kerajaan yang lengkap dan kemas kini selaras dengan peraturan yang berkuat kuasa.
3. Salinan penyata gaji terkini jawatan sekarang.
4. Senarai tugas jawatan sekarang dengan menggunakan **surat rasmi Jabatan**.
5. Surat pengiktirafan Ketua Jabatan yang mengesahkan pengalaman terdahulu adalah bersesuaian dengan jawatan sekarang. (Contoh format surat seperti **di LAMPIRAN C1**)
6. Salinan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) bagi tahun terkini lantikan tetap (mencapai markah prestasi sekurang-kurangnya 85%).

**DOKUMEN YANG PERLU DISEDIAKAN OLEH PEMOHON
(Semua salinan dokumen hendaklah disahkan oleh Ketua Jabatan)**

7. Senarai tugas jawatan kontrak/Badan Berkanun yang dikemas kini dengan menggunakan surat rasmi Jabatan terdahulu.
8. Surat pengesahan jawatan dan butir-butir perkhidmatan daripada Ketua Jabatan terdahulu (contoh format surat seperti Lampiran C3).
9. Salinan Buku Perkhidmatan Kerajaan semasa di jawatan Kontrak/Sementara/Tetap di Badan Berkanun dan Pihak Berkuasa Tempatan yang lengkap dan kemas kini. (Bagi lantikan Contract for Service (CFS), jika ada disediakan oleh Ketua Jabatan).
10. Salinan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) bagi satu tahun yang terakhir di jawatan Contract of Service (COS)/sementara/Badan Berkanun atau Laporan Prestasi secara bertulis oleh Ketua Jabatan terdahulu bagi lantikan CFS.
11. Salinan Lesen Memandu (bagi jawatan pemandu).
12. Salinan sijil/diploma/ijazah dan Sijil Perakuan Berdaftar Penuh dengan Lembaga yang berkaitan (yang berkenaan sahaja).

- 13. Surat permohonan daripada pegawai.
- 14. Salinan surat tawaran pelantikan CFS bagi setiap kali penyambungan perkhidmatan (sekiranya BPK tidak disediakan oleh Ketua Jabatan).
- 15. Salinan Surat Tawaran Pelantikan SPA

SYARAT-SYARAT PERTIMBANGAN

- a. Telah berkhidmat tidak kurang daripada satu (1) tahun dalam jawatan yang disandang.
- b. Permohonan hanya akan dipertimbangkan dalam tempoh maksimum percubaan asal mengikut skim perkhidmatan yang berkuat kuasa.

**SENARAI SEMAK PENENTUAN GAJI PERMULAAN
(PENGALAMAN SWASTA)**

**DOKUMEN YANG PERLU DISEDIAKAN OLEH JABATAN
(Semua salinan dokumen hendaklah disahkan oleh Ketua Jabatan)**

1. Surat iringan daripada Jabatan.
2. Salinan Buku Perkhidmatan Kerajaan yang lengkap dan kemas kini selaras dengan peraturan yang berkuat kuasa.
3. Salinan penyata gaji terkini jawatan sekarang.
4. Senarai tugas jawatan sekarang dengan menggunakan **surat rasmi Jabatan**.
5. Surat pengiktirafan Ketua Jabatan yang mengesahkan pengalaman terdahulu adalah bersesuaian dengan jawatan sekarang. (Contoh format surat seperti **di LAMPIRAN C1**)
6. Surat Ketua Jabatan yang mengesahkan perbandingan senarai tugas di sektor awam dan swasta. (Contoh format surat seperti **di LAMPIRAN C4**)
7. Salinan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) bagi tahun terkini lantikan tetap (mencapai markah prestasi sekurang-kurangnya 85%).

**DOKUMEN YANG PERLU DISEDIAKAN OLEH PEMOHON
(Semua salinan dokumen hendaklah disahkan oleh Ketua Jabatan)**

8. Surat pengesahan jawatan dan butir-butir perkhidmatan berserta senarai tugas daripada Majikan Swasta dengan menggunakan surat rasmi syarikat (contoh format surat seperti Lampiran C3).
9. Laporan prestasi oleh majikan di sektor swasta.
10. Salinan penyata Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) atau Penyata Gaji Pekerja Swasta (Borang EA) bagi tempoh setiap tahun perkhidmatan dengan syarikat swasta.
11. Salinan sijil/diploma/ijazah dan Sijil Perakuan Berdaftar Penuh dengan Lembaga yang berkaitan (yang berkenaan sahaja).
12. Surat permohonan daripada pegawai.
13. Salinan Surat Tawaran Pelantikan SPA

SYARAT-SYARAT PERTIMBANGAN

- a. Telah berkhidmat tidak kurang daripada satu (1) tahun dalam jawatan yang disandang.
- b. Permohonan hanya akan dipertimbangkan dalam tempoh maksimum percubaan asal mengikut skim perkhidmatan yang berkuat kuasa.
- c. Sila kemukakan semua dokumen sokongan bagi setiap syarikat yang terlibat.

(KEPALA SURAT/LETTER HEAD JABATAN)

Ruj. Tuan:
Ruj. Kami:
Tarikh :

Setiausaha
Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Perak,
E-5-2, E-6-2, Menara SSI, SOHO 2,
Jalan Sultan Idris Shah,
30000 IPOH

Tuan,

**PENGIKTIRAFAN TUGAS DAN PENGALAMAN DI MAJIKAN TERDAHULU
ADALAH BERSESUAIAN DENGAN JAWATAN SEKARANG**

NAMA:

NO. K.P.:

JAWATAN: (jawatan lantikan SPA)

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa tugas dan pengalaman pegawai semasa bertugas di**(nama syarikat / agensi kerajaan terdahulu)**..... sebagai**(nama jawatan terdahulu)**..... adalah bersesuaian dengan tugas dan skop kerja di jawatan sekarang.

3. Pengiktirafan ini adalah berdasarkan kepada pengalaman seperti perkara-perkara berikut :

- i.
- ii.
- iii.
- iv.
- v.

Sekian, terima kasih.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”

Saya yang menjalankan amanah,

.....
(Tandatangan Ketua Jabatan sekarang)

(KEPALA SURAT/LETTER HEAD SYARIKAT)

Ruj. Tuan:
Ruj. Kami:
Tarikh :

Setiausaha
Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Perak,
E-5-2, E-6-2, Menara SSI, SOHO 2,
Jalan Sultan Idris Shah,
30000 IPOH

Tuan,

SURAT PENGESAHAN JAWATAN DAN BUTIR-BUTIR PERKHIDMATAN

Dengan ini disahkan bahawa penama di bawah merupakan pegawai kami di Syarikat
..... Berikut adalah butir-butir perkhidmatan beliau:

1. Nama :
2. No. Kad Pengenalan :
3. No. Pekerja/No. Gaji :
4. Tarikh Mula Berkhidmat : (hh/bb/tt)
5. Tarikh Meletak Jawatan : (hh/bb/tt)
6. Jawatan :
7. Bahagian :
8. Status Jawatan : (Tetap/Kontrak/Sementara/Sambilan)
9. Gaji Pokok :
10. Gaji Pokok
(termasuk elaun) :

Sekian, terima kasih.

Yang benar,

(Nama Pegawai Yang Mengesahkan)
Nama dan cop syarikat.

CONTOH**PENGESAHAN TEMPOH PERKHIDMATAN DAN SENARAI TUGAS BEKAS TENTERA
BAGI TUJUAN PENETAPAN GAJI PERMULAAN**

Nama :
 No. Kad Pengenalan :
 Tempoh pengalaman :
 keseluruhan

RINGKASAN PERKHIDMATAN

BIL	TEMPOH PENGALAMAN (hh/bb/tt)	JAWATAN/KOR/ REJIMEN/TEMPAT BERTUGAS	SENARAI TUGAS
1	<u>CONTOH:</u> 1.1.1995 hingga 31.12.2000 (5 Tahun)	Pemandu / Kor Rejimen Hospital Angkatan Tentera Lumut	(i) (ii) (iii) (iv) (v) (vi) dan lain-lain
2	1.1.2001 hingga 31.12.2006 (6 Tahun)	Mekanik Markas Staf Stesen Temerloh	(i) (ii) (iii) (iv) (v) (vi) dan lain-lain

Disahkan Oleh:

.....
 (Tandatangan Ketua Jabatan Arah Rekod
 Dan Pencen ATM)

(KEPALA SURAT/LETTER HEAD JABATAN)

CONTOH

Ruj. Tuan:

Ruj. Kami:

Tarikh :

Setiausaha
Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Perak,
E-5-2, E-6-2, Menara SSI, SOHO 2,
Jalan Sultan Idris Shah,
30000 IPOH

Tuan,

PENGESAHAN SENARAI TUGAS DAN TEMPOH PERKHIDMATAN DI SEKTOR SWASTA YANG RELEVAN BAGI TUJUAN PENETAPAN GAJI PERMULAAN

Nama	:	
No. Kad Pengenalan	:	
Tempoh Pengalaman Keseluruhan Di Sektor Swasta	:	

PERSAMAAN SENARAI TUGAS DI SEKTOR AWAM DAN SEKTOR SWASTA

BIL	a) JAWATAN b) TEMPAT BERTUGAS DI SEKTOR SWASTA c) (hh/bb/tt) - (hh/bb/tt) d) TEMPOH PENGALAMAN	SENARAI TUGAS DI SEKTOR AWAM JAWATAN & GRED	SENARAI TUGAS JAWATAN DI SEKTOR SWASTA
1	a) Jurutera b) Petronas c) 1.1.2010-1.1.2013 d) 3 Tahun	i. Merekabentuk jambatan termasuk membuat perkiraan hidrologi, perkiraan struktur, pengawasan dan penyediaan lukisan, penyediaan penentuan, anggaran kos dan penyediaan dokumen tender; ii. Memberi nasihat teknikal dan membuat semakan perkiraan rekabentuk konsep, awalan dan terperinci; dan iii.	i. Bertanggungjawab dalam kerja-kerja awalan seperti penyiasatan tapak dan <i>data interpretation</i> ; ii. Bertanggungjawab dalam penyediaan analisis rekabentuk terperinci, spesifikasi, laporan, lukisan tender dan lukisan pembinaan; dan iii.
2			

Disahkan Oleh:

.....
(Tandatangan Ketua Jabatan sekarang)