

# AKTA LEMBAGA MINYAK SAWIT MALAYSIA 1998

## PERATURAN-PERATURAN LEMBAGA MINYAK SAWIT MALAYSIA (SYARAT-SYARAT PERKHIDMATAN) 2001

PADA menjalankan kuasa yang diberikan oleh seksyen 21(3) Akta Lembaga Minyak Sawit Malaysia 1998 [Akta 582], Menteri membuat peraturan-peraturan yang berikut:

### BAHAGIAN I

#### PERMULAAN

#### Nama dan mula berkuatkuasa

1. (1) Peraturan-Peraturan ini bolehlah dinamakan **Peraturan-Peraturan Lembaga Minyak Sawit Malaysia (Syarat-Syarat Perkhidmatan) 2001**.

(2) Peraturan-Peraturan ini hendaklah mula berkuatkuasa pada

#### Pemakaian

2. Peraturan-Peraturan ini hendaklah terpakai berhubungannya dengan syarat-syarat perkhidmatan dalam Peraturan-Peraturan ini bagi seseorang calon atau pegawai Lembaga, mengikut mana-mana yang berkenaan.

#### Tafsiran

3. Dalam Peraturan-Peraturan ini, melainkan konteks menghendaki makna yang lain -

“Jabatan” ertinya sesuatu bahagian, unit, seksyen, pejabat am, pejabat wilayah, stesen penyelidikan, cawangan, stesen pelabuhan, pejabat luar negeri atau mana-mana jabatan yang ditentukan oleh Lembaga;

“jawatankuasa yang diwakilkan” ertinya suatu jawatankuasa yang diwakilkan fungsi, kuasa atau kewajipan oleh Lembaga di bawah seksyen 17 Akta yang ditentukan oleh Lembaga;

“kenaikan pangkat” bererti kenaikan pangkat yang seseorang pegawai Lembaga itu ada harapan untuk mendapatnya menurut skim perkhidmatannya, iaitu kenaikan pangkat dari satu tingkatan ke satu tingkatan yang lebih tinggi dalam satu skim yang sama.

“Ketua Jabatan” ertinya seorang pegawai Lembaga yang ditentukan oleh Lembaga untuk bertanggungjawab bagi sesuatu Jabatan atau suatu jawatankuasa yang diwakilkan;

“Ketua Pengarah” termasuklah mana-mana pegawai Lembaga yang diwakilkan atau jawatankuasa yang diwakilkan untuk menjalankan fungsi, kuasa atau kewajipan bagi pihak Ketua Pengarah;

“Kumpulan Pengurusan Tertinggi” ertinya suatu kumpulan dalam skim perkhidmatan

yang diterimapakai oleh Lembaga;

"Kumpulan Pengurusan Dan Profesional" ertinya suatu kumpulan dalam skim perkhidmatan yang diterimapakai oleh Lembaga;

"Kumpulan Sokongan" ertinya suatu kumpulan dalam skim perkhidmatan yang diterimapakai oleh Lembaga;

"Lembaga" termasuklah Ketua Pengarah, mana-mana jawatankuasa yang diwakilkan atau pegawai Lembaga yang diwakilkan untuk menjalankan tugas bagi pihak dan di atas nama Lembaga;

"pegawai Lembaga" ertinya pegawai-pegawai dan pengkhidmat-pengkhidmat yang dilantik di bawah seksyen 21 Akta;

"pegawai sedang berkhidmat" termasuk pegawai Lembaga atau pegawai Kerajaan, badan-badan berkanun atau pihak berkuasa tempatan dalam percubaan, sementara, tukar sementara, pinjaman atau kontrak;

"pegawai Lembaga yang diwakilkan" ertinya pegawai Lembaga yang diwakilkan fungsi, kuasa atau kewajipan oleh -

- (a) Lembaga di bawah seksyen 17 Akta; atau
- (b) Ketua Pengarah di bawah seksyen 23 Akta;

"pekeliling perkhidmatan MPOB" ertinya arahan yang dikeluarkan secara pentadbiran oleh Ketua Pengarah dan ditandatangani olehnya;

"pelantikan" termasuk pelantikan pertama ke perkhidmatan Lembaga dan sebarang perlantikan pegawai-pegawai Lembaga ke dalam skim perkhidmatan yang lain;

"peluang pertama yang berpatutan" ertinya dalam hal di mana Lembaga tidak pernah mengadakan peperiksaan dalam tempoh 12 bulan sebelum berakhir tempoh yang dia disyaratkan mesti lulus atau dalam kes di mana pegawai Lembaga itu dalam tempoh 12 bulan sebelum tempoh akhir dia disyaratkan lulus, dia diberi tugas yang melibatkan dia tinggal di luar kawasan ibu pejabat bagi tempoh yang panjang dari semasa ke semasa;

"syarat-syarat perkhidmatan" ertinya syarat-syarat pelantikan, pengesahan kenaikan pangkat dan penamatan yang dinyatakan dalam Peraturan-Peraturan ini yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga ke atas seseorang calon atau pegawai Lembaga, mengikut mana-mana yang berkenaan.

## BAHAGIAN II

### SYARAT-SYARAT AM PELANTIKAN

#### **Jawatan untuk warganegara Malaysia sahaja**

4. Tertakluk kepada Peraturan 5, semua calon-calon untuk pelantikan ke dalam

perkhidmatan Lembaga sama ada bagi jawatan tetap, sementara atau kontrak hendaklah warganegara Malaysia.

#### **Pelantikan bukan warganegara**

5. Calon-calon bukan warganegara Malaysia yang diperlukan oleh sebab ketiadaan calon-calon warganegara sendiri yang berkelayakan dalam tugas-tugas tertentu atau dalam jawatan-jawatan tertentu hanya boleh dilantik secara kontrak atau sementara atas kebenaran dan syarat-syarat khas Lembaga dan hanya bagi masa yang terhad sahaja.

#### **Permohonan dari bekas pegawai Lembaga yang berhenti**

6. Bekas-bekas pegawai Lembaga yang telah berhenti dari perkhidmatan Lembaga kecuali dengan tujuan untuk melanjutkan pelajaran tidak boleh diambil balik berkhidmat dalam apa jua pun jawatan melainkan dengan kebenaran khas Lembaga.

#### **Permohonan dari pegawai Lembaga yang dibuang atau ditamatkan kerja**

7.(1) Bekas-bekas pegawai Lembaga yang telah dibuang atau ditamatkan kerja kerana sebab-sebab tata tertib atau kerja yang tidak memuaskan tidak boleh dilantik semula ke dalam perkhidmatan Lembaga dalam apa-apa jua pun jawatan melainkan dalam keadaan khas dan luar biasa yang boleh dipertimbangkan oleh Lembaga.

(2) Walau apa pun subperaturan (1), seorang bekas pegawai Lembaga yang telah ditamatkan jawatan atas sebab tidak lulus peperiksaan yang diwajibkan atau diberhentikan kerja oleh sebab dasar mengurangkan kakitangan pada satu-satu masa boleh diambil semula ke dalam perkhidmatan Lembaga.

#### **Pelantikan pegawai sedang berkhidmat**

8. Lembaga berhak melantik pegawai-pegawai sedang berkhidmat dalam satu skim perkhidmatan ke satu jawatan lain dalam mana-mana skim perkhidmatan dengan syarat mereka difikirkan sesuai sungguhpun mereka tidak mempunyai semua kelayakan yang disyaratkan bagi jawatan-jawatan itu.

#### **Perlantikan mengikut skim-skim yang ditentukan**

9.(1) Semua perlantikan ke dalam perkhidmatan Lembaga hendaklah mengikut skim-skim perkhidmatan yang ditentukan atau yang diterimapakai oleh Lembaga.

(2) Sebarang pemindaan syarat-syarat dalam mana-mana skim perkhidmatan hendaklah dengan persetujuan terlebih dahulu dari Lembaga.

#### **Harijadi**

10.(1) Di mana dalam sesuatu skim perkhidmatan atau iklan kekosongan jawatan disebutkan tentang umur, maka umur yang dimaksudkan di situ ialah umur pada ulangtahun harijadi mengikut kalendar Gregory.

(2) Dalam menentukan umur ini, maka di mana hanya bulan sahaja yang diketahui maka tarikh lahir seseorang itu hendaklah dianggap sebagai jatuh pada hari akhir dalam

bulan itu, dan di mana tahunnya sahaja diketahui, tarikh lahir ini hendaklah disifatkan sebagai jatuh pada 31 haribulan Disember tahun itu.

(3) Di mana tarikh lahir seseorang itu ialah pada 29 haribulan Februari, maka ulangtahun harijadinya ialah pada 1 haribulan Mac bagi tahun-tahun yang bukan tahun lompat.

#### **Kelulusan setaraf**

11. Di mana dalam satu-satu skim perkhidmatan atau iklan-iklan kekosongan ada timbul keraguan tentang maksud kelulusan-kelulusan yang setaraf, maka perkara itu hendaklah dirujukan kepada Ketua Pengarah untuk penentuan.

#### **Pengiklanan jawatan-jawatan kosong**

12.(1) Semua jawatan-jawatan kosong yang hendak diisi secara pelantikan tetap dalam Kumpulan Pengurusan Dan Profesional hendaklah terlebih dahulu diiklankan sekurang-kurangnya dalam sebuah suratkhbar, melainkan diputuskan sebaliknya oleh Ketua Pengarah.

(2) Bagi jawatan-jawatan dalam Kumpulan Sokongan, iklan kekosongan hendaklah dipamirkan di papan kenyataan Lembaga serta salinan-salinan dikirim ke pejabat-pejabat pekerjaan yang berdekatan, agensi dan jabatan kerajaan yang difikirkan sesuai oleh Ketua Pengarah.

#### **Kembali ke jawatan asal**

13.(1) Seseorang pegawai Lembaga yang sudah disahkan dalam jawatan asalnya tetapi apabila dilantik ke satu jawatan baru telah gagal untuk mendapat pengesahan dalam jawatan tersebut boleh dibenarkan oleh Ketua Pengarah untuk kembali semula ke jawatan asalnya atau ke satu jawatan yang serupa dengan syarat ada kekosongan dalam jawatan tersebut dan bahawa kegagalannya untuk mendapat pengesahan itu bukanlah kerana kelakuan yang tidak memuaskan.

(2) Seseorang pegawai Lembaga yang telah dikembalikan sedemikian akan dibenarkan menerima gaji yang dia patut menerima sekiranya dia tidak dilantik ke jawatan lain itu:

Dengan syarat tidak ada gaji kebelakangan yang boleh dibayar kepadanya.

(3) Walaubagaimana pun sekiranya gaji yang dia patut menerima itu terkeatas dari sekatan peperiksaan atau skatan kecekapan yang dia belum lulus atau layak melangkah lagi, dia akan dikehendaki memenuhi syarat-syarat melangkah sekatan tersebut sebelum boleh menerima apa-apa kenaikan gaji selanjutnya.

#### **Pegawai kontrak ingin sambung kontrak**

14.(1) Adalah menjadi tanggungjawab seseorang pegawai Lembaga dalam kontrak untuk memberitahu Ketua Jabatannya enam bulan sebelum tamat kontraknya itu, jika dia ingin untuk menyambung kontraknya.

(2) Jika Ketua Jabatan memerlukan lagi perkhidmatan pegawai Lembaga tersebut maka Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Ketua Pengarah sebab-sebab perkhidmatan pegawai Lembaga itu dikehendaki lagi.

(3) Sekiranya ada syarat-syarat baru yang hendak ditambah dalam penyambungan kontrak itu, maka Ketua Jabatan hendaklah mendapatkan kelulusan Ketua Pengarah.

#### **Kewajipan menunaikan sebarang tugas**

15. Seseorang pegawai Lembaga adalah dikehendaki menjalankan segala tugas-tugas jawatannya dan lain-lain tugas yang sesuai yang dia mungkin diarahkan untuk menjalankan dari masa ke semasa.

#### **Pertukaran ke mana-mana**

16. Seseorang pegawai Lembaga boleh diarahkan berkhidmat di mana-mana sahaja oleh Ketua Pengarah, melainkan ada syarat-syarat khas yang menetapkan sebaliknya.

#### **Pegawai Lembaga boleh dipinjam**

17. Tertakluk kepada persetujuan Ketua Pengarah, seseorang pegawai Lembaga boleh dipinjamkan untuk berkhidmat dengan mana-mana jabatan Kerajaan, badan-badan berkanun, pihak berkuasa tempatan atau badan-badan swasta mengikut syarat-syarat khas yang ditetapkan dan bagi satu-satu tempoh tertentu.

#### **Pegawai Lembaga dikehendaki mematuhi pekeliling dan lain-lain perintah**

18. Tiap-tiap pegawai Lembaga adalah dikehendaki mematuhi semua pekeliling-pekeliling, surat-surat pekeliling, dasar dan lain-lain perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh Lembaga atau diterimapakai oleh Lembaga dari semasa ke semasa.

### **BAHAGIAN III**

#### **URUSAN PENGAMBILAN DAN PELANTIKAN**

#### **Bentuk iklan jawatan dalam suratkhobar**

19. Iklan-iklan kekosongan jawatan yang akan disiarkan oleh Lembaga di suratkhobar hendaklah ringkas dan mengandungi:

- (a) nama dan taraf jawatan;
- (b) gred gaji;
- (c) kelulusan dan kelayakan (termasuk taraf kerakyatan);
- (d) tarikh tutup permohonan; dan
- (e) alamat di mana permohonan mesti dikirimkan

### **Tanggungjawab Ketua Jabatan**

20. Adalah menjadi tanggungjawab Ketua Jabatan yang mengendalikan hal ehwal sumber manusia di Lembaga untuk menyediakan deraf iklan seperti peraturan 19 dan butir-butir kekosongan jawatan sebelum diiklankan.

### **Permohonan dari pegawai Kerajaan**

21. Semua permohonan dari pegawai-pegawai Kerajaan, badan berkanun atau pihak berkuasa tempatan bolehlah dibuat melalui ketua jabatan mereka masing-masing yang akan memanjangkan permohonan-permohonan tersebut berserta dengan kenyataan-kenyataan perkhidmatan yang lengkap dan penyata-penyata sulit khas mereka kepada Ketua Pengarah.

### **Tawaran dan pemberitahuan oleh Lembaga**

22.(1) Lembaga melalui Ketua Pengarah, boleh membuat tawaran-tawaran jawatan kepada calon-calon yang berjaya.

(2) Bagi pegawai-pegawai Kerajaan, badan berkanun dan pihak berkuasa tempatan tawaran hendaklah dibuat melalui ketua jabatan mereka masing-masing dan memberitahu mereka yang tidak berjaya mengikut cara yang difikirkan sesuai oleh Ketua Pengarah.

### **Butir-butir perlu dalam tawaran**

23. Tiap-tiap surat tawaran jawatan hendaklah mengandungi sekurang-kurangnya nama jawatan, gaji masuk dan tanggagaji jawatan, tempoh percubaan, kewajipan bertugas di mana-mana, sama ada jawatan berpencen atau tidak, syarat mematuhi perintah dan peraturan yang dikeluarkan oleh Lembaga dari semasa ke semasa mengikut mana-mana yang berkenaan dan lain-lain syarat yang perlu ditegaskan berkenaan dengan sesuatu jawatan itu termasuk syarat-syarat di peraturan [24].

### **Surat akuan doktor dan surat sumpah**

24.(1) Semua calon-calon ke perkhidmatan Lembaga mestilah cukup sihat dan mereka akan dikehendaki untuk diperiksa kesihatan mereka oleh seorang pegawai perubatan Kerajaan atau klinik panel Lembaga.

(2) Calon-calon tersebut juga disyaratkan tidak mempunyai apa-apa rekod jenayah dan mereka bukan penagih dadah dan untuk menentukan ini mereka akan dikehendaki mengangkat sumpah di hadapan seorang Majistret atau Pesuruhjaya Sumpah.

(3) Pegawai-pegawai Lembaga yang mendapat jawatan baru dan telah memenuhi syarat-syarat di atas dikecualikan daripada mematuhi peraturan ini sekali lagi.

### **Lembaga tidak terikat**

25.(1) Lembaga tidak terikat untuk meneruskan perkhidmatan seseorang calon yang telah diterima oleh Ketua Jabatan bertugas sebelum memenuhi peraturan [24] apabila kemudiannya didapati bahawa kesihatannya tidak memuaskan atau dalam surat sumpahnya didapati ada rekod jenayah atau calon terlibat dengan penyalahgunaan dadah.

(2) Walau apa pun subperaturan [24(1)], dia bolehlah dibayar gaji bagi masa yang dia telah berkhidmat itu.

#### **Surat terima dan pegang jawatan**

26. Ketua Jabatan hendaklah menghantar, kepada pegawai Lembaga yang mengendalikan hal-ehwal pelantikan pegawai Lembaga, surat penerimaan jawatan calon-calon bersama dengan sijil akuan doktor dan surat sumpah yang telah disempurnakan dan memaklumkan tarikh pegawai Lembaga itu melaporkan diri untuk bertugas.

#### **Pelantikan calon-calon tidak berapa sihat**

27.(1) Lembaga boleh, mengikut budibicaranya sendiri, meneruskan pelantikan seseorang calon yang kesihatannya diragukan sedikit oleh pegawai perubatan Kerajaan atau klinik panel Lembaga yang memeriksanya tetapi keadaannya tidaklah sebegitu buruk untuk penolakan sama sekali.

(2) Calon dalam hal keadaan dalam subperaturan (1) hendaklah dikenakan segala syarat dan menerima segala faedah bagi jawatan tersebut sekadarkan dia tidak boleh dimasukkan ke jawatan berpencen sebelum -

- (a) dia menamatkan satu tempoh perkhidmatan yang tidak kurang daripada 10 tahun; atau
- (b) dia dilaporkan betul-betul sihat oleh seorang pegawai perubatan Kerajaan atau klinik panel Lembaga,

mengikut mana yang lebih dahulu.

(3) Dalam masa perkhidmatannya dia berhak menerima pergerakan gaji sekiranya dia menyempurnakan semua syarat-syarat pergerakan gaji.

#### **Jawatankuasa perubatan boleh dipanggil**

28. Walau apa pun peraturan [27], Ketua Pengarah boleh jika difikirkannya sesuai, memanggil sebuah jawatankuasa perubatan untuk memeriksa pegawai Lembaga yang hal keadaan yang dinyatakan dalam peraturan itu, dengan tujuan menamatkan menurut peraturan 43(1)(a)(iii) atau menarakannya apabila pada pandangan Ketua Pengarah keadaan kesihatannya memerlukan tindakan sedemikian.

## **BAHAGIAN IV**

### **TEMPOH PERCUBAAN DAN PERLANJUTANNYA**

#### **Tempoh percubaan**

29.(1) Seorang pegawai Lembaga yang dilantik ke dalam perkhidmatan Lembaga hendaklah dikenakan tempoh percubaan selama tiga tahun atau satu tempoh menurut skim perkhidmatan yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga dan boleh disahkan

dalam jawatannya selepas tempoh tersebut.

(2) Seseorang pegawai Lembaga yang telah disahkan dalam jawatannya dan dilantik ke satu jawatan baru boleh dikenakan tempoh percubaaan selama satu hingga tiga tahun atau satu tempoh menurut skim perkhidmatan yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga dan boleh disahkan dalam jawatannya bila-bila masa sahaja selepas satu tahun atau satu tempoh menurut skim perkhidmatan yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga.

(3) Seseorang pegawai Lembaga dalam percubaan yang dilantik ke satu jawatan lain hendaklah dikehendaki melalui tempoh percubaan yang penuh mengikut skim perkhidmatan:

Dengan syarat Ketua Pengarah boleh mengurangkan tempoh ini mengikut budibicaranya jika tugas-tugas yang dijalankannya dahulu itu tidak berbeza sangat dengan tugas-tugas barunya ini;

Dengan syarat selanjutnya, tempoh percubaan yang ditempuh oleh pegawai Lembaga itu di dalam jawatan barunya ini tidak kurang daripada satu tahun atau satu tempoh menurut skim perkhidmatan yang ditentukan atau yang diterimapakai oleh Lembaga dan bahawa jumlah percubaan yang telah dan akan dijalannya itu tidak berkurangan daripada tempoh percubaan penuh seperti yang ditentukan dalam skim perkhidmatan jawatan baru itu.

(4) Lembaga boleh menggunakan budibicaranya untuk sama ada mengenakan atau tidak mengenakan tempoh percubaan bagi pelantikan seseorang calon atau pegawai-pegawai Lembaga yang mempunyai kelayakan-kelayakan istimewa dalam pandangan Lembaga.

#### **Perlanjutan tempoh percubaan**

30.(1) Tempoh percubaan yang disebutkan dalam mana-mana skim perkhidmatan boleh dilanjutkan atas pertimbangan Lembaga

(2) Tempoh percubaan seseorang pegawai Lembaga boleh dilanjutkan dengan penalti (iaitu dengan penangguhan pergerakan gajinya) atau dengan tiada penalti, di mana pegawai Lembaga itu dibenarkan menerima pergerakan gaji semasa dalam tempoh percubaan lanjutannya itu.

(3) Perlanjutan tempoh percubaan ini hanya akan diberi apabila terdapat cukup sebab-sebab yang munasabah mengapa pegawai Lembaga itu tidak dapat disahkan dalam jawatannya dalam masa yang ditetapkan dan apabila terdapat sokongan Ketua Jabatannya yang berpendapat bahawa ada kemungkinan untuk pegawai Lembaga itu disahkan dalam jawatannya jika tempoh percubaannya dilanjutkan.

(4) Adalah menjadi tanggungjawab Ketua Jabatan untuk mengemukakan kepada Lembaga perakuannya tentang perlanjutan percubaan seseorang pegawai Lembaga di bawah jagaannya iaitu tiga bulan sebelum tamat tempoh percubaannya atau satu tempoh menurut skim perkhidmatan yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga.

(5) Perakuan yang dinyatakan dalam subperaturan (4) hendaklah mengandungi



sebab-sebab pegawai Lembaga itu tidak dapat disahkan dan sokongan-sokongan Ketua Jabatan mengapa perlanjutan tempoh percubaan boleh diberi.

(6) Seseorang pegawai Lembaga yang telah dilanjutkan tempoh percubaannya dengan penalti akan -

- (a) hanya menerima gaji akhir sebelum perlanjutan itu bagi masa yang tempoh percubaan itu dilanjutkan; dan
- (b) hilang kekananannya sebanyak masa yang tempoh percubaannya dilanjutkan dengan penalti itu.

(7) Walau apa-apa pun peraturan 29 dan 30 tempoh percubaan dan perlanjutannya hendaklah menurut apa-apa dasar atau skim perkhidmatan, mengikut mana-mana yang berkenaan, yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga.

## BAHAGIAN V

### PENETAPAN GAJI

#### Penetapan gaji masuk

31.(1) Seseorang yang dilantik buat pertama kalinya ke dalam perkhidmatan Lembaga akan dibayar gaji permulaan dalam tanggagaji jawatan yang dimasukinya.

(2) Seseorang pegawai Lembaga dalam jawatan sementara atau dalam tukar sementara atau dalam pinjaman atau dalam kontrak yang kemudiannya dilantik ke perkhidmatan tetap dalam jawatan yang sama, hendaklah ditentukan gaji masuknya menurut subperaturan [31(4)].

(3) Tertakluk kepada subperaturan [31(4)] seseorang pegawai Lembaga yang telah disahkan dalam jawatan tetapnya, hendaklah diletakkan di mata tertinggi yang berhampiran dalam tanggagaji jawatan barunya sekiranya gaji jawatan lamanya adalah sama atau lebih tinggi daripada gaji permulaan dalam jawatan barunya, kalau tidak peraturan subperaturan [31(4)] adalah terpakai baginya.

(4) Walau apapun peruntukan subperaturan (1), (2) atau (3), Lembaga boleh, menurut budibicaranya, apabila melantik seseorang calon atau pegawai Lembaga yang mempunyai kelayakan-kelayakan istimewa dalam pandangan Lembaga, meletakkannya ke mana-mana mata dalam tanggagaji berkenaan atau menetapkan gajinya mengambilkira yang berikut:

- (a) dalam hal kes-kes pegawai-pegawai profesional, pengalaman-pengalaman sesuai selepas mendapat kelulusan profesional yang boleh dibuktikan oleh mereka boleh diambil kira untuk menentukan penetapan gaji ini mengikut kadar genap satu tahun pengalaman bagi satu kenaikan mata dalam tanggagaji;
- (b) dalam kes pegawai bukan profesional, pengalaman-pengalaman sesuai yang berkenaan dengan tugas-tugas jawatan barunya boleh diambil kira

mengikut kadar yang sama.

(5) Walau apa-apa pun peraturan 35 ini penetapan gaji masuk hendaklah menurut apa-apa skim perkhidmatan yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga.

## BAHAGIAN VI

### PENGESAHAN DALAM JAWATAN DAN KEMASUKAN DALAM PERJAWATAN BERPENCEN

#### **Pengesahan dalam jawatan dan kemasukan dalam perjawatan berpencen**

32.(1) Seorang pegawai Lembaga yang telah menjalani dengan jayanya tempoh percubaannya, sama ada tempoh percubaan asalnya atau yang telah dilanjutkan, hadir dengan jayanya kursus induksi dan lulus apa-apa peperiksaan yang telah ditentukan oleh Lembaga serta mendapat sokongan daripada Ketua Jabatannya dan apa-apa syarat lain yang ditentukan oleh Lembaga akan layak disahkan dalam jawatan.

(2) Adalah menjadi tanggungjawab seseorang Ketua Jabatan mengemukakan perakuan pengesahan dalam jawatan bagi seseorang pegawai Lembaga di bawah jagaannya apabila didapatinya pegawai Lembaga itu layak diperakukan untuk pengesahan dalam jawatan dan perakuan sedemikian hendaklah dihantar kepada Ketua Pengarah tiga bulan sebelum tamatnya tempoh percubaan pegawai Lembaga tersebut atau satu tempoh yang ditentukan oleh Lembaga untuk kelulusan Lembaga.

(3) Seseorang pegawai Lembaga yang telah dilanjutkan tempoh percubaannya dengan atau tanpa penalti kerana tidak lulus peperiksaan atau tiada mendapat sokongan atau perakuan pengesahan dalam jawatan dari Ketua Jabatannya, akan layak disahkan dalam jawatannya pada tarikh yang ditetapkan oleh Lembaga.

(4) Walau apa-apa pun subperaturan 32(1),(2) atau (3), pengesahan dalam jawatan hendaklah menurut apa-apa skim perkhidmatan yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga.

(5) Pegawai-pegawai tetap Lembaga yang telah disahkan dalam jawatan akan ditimbang untuk diletakkan ke dalam perjawatan berpencen (diberi taraf berpencen) menurut undang-undang bertulis berhubung dengan pencen.

(6) Seseorang pegawai Lembaga yang telah dimasukkan ke dalam perjawatan berpencen tidak perlu diperakukan sekali lagi untuk kemasukan ke dalam perjawatan berpencen apabila dilantik ke satu jawatan baru.

(7) Seseorang pegawai Lembaga hendaklah diberitahu tentang pengesahan dalam jawatannya dan tentang kemasukan ke dalam perjawatan berpencen, mengikut mana-mana yang berkenaan.

## BAHAGIAN VII

### TARIKH PELANTIKAN DAN KEKANANAN

#### **Tarikh pelantikan**

33.(1) Tarikh pelantikan -

- (a) seseorang pegawai Lembaga baru; atau
- (b) seseorang pegawai Lembaga yang sedang berkhidmat yang telah dilantik ke satu jawatan baru yang berlainan,

adalah tarikh dia melaporkan diri bertugas.

(2) Tarikh pelantikan tetap seseorang pegawai Lembaga sementara yang dilantik ke jawatan tetap yang serupa, akan ditentukan oleh Lembaga.

(3) Walau apa-apa pun subperaturan 33(1) atau (2), tarikh pelantikan hendaklah menurut apa-apa dasar atau skim perkhidmatan, mengikut mana-mana yang berkenaan yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga.

#### **Tarikh kekananan**

34.(1) Tarikh kekananan seseorang pegawai Lembaga akan ditentukan mengikut tarikh pelantikannya.

(2) Dalam hal di mana tarikh pelantikannya adalah sama bagi beberapa orang pegawai Lembaga, maka tarikh kekananan mereka akan ditentukan mengikut susunan bilangan pilihan keputusan temuduga Lembaga, jika berkaitan.

(3) Seseorang pegawai Lembaga yang dikembalikan ke jawatan lamanya mengikut peraturan [13] akan terus memegang kekananan asalnya dalam jawatan lama itu.

(4) Walau apa-apa pun subperaturan 34(1), (2) atau (3), tarikh kekananan hendaklah menurut apa-apa dasar atau skim perkhidmatan, mengikut mana-mana yang berkenaan yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga.

#### **Tarikh pergerakan gaji**

35.(1) Pergerakan gaji tahunan pegawai Lembaga adalah berdasarkan kepada laporan penilaian prestasi tahunannya.

(2) Cara pergerakan gaji tahunan hendaklah sebagaimana yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga.

(3) Pegawai Lembaga yang berada dalam tempoh percubaan atau yang dilanjutkan tempoh percubaan tanpa penalti berdenda hanya layak dipertimbangkan untuk pergerakan gaji sebagaimana yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga.

(4) Pegawai Lembaga yang dilanjutkan tempoh percubaan dengan penalti tidak layak dipertimbangkan pergerakan gaji tahunan.

(5) Pegawai Lembaga yang berjaya disahkan dalam perkhidmatan selepas dilanjutkan tempoh percubaannya dengan penalti, layak dipertimbangkan untuk mendapat pergerakan gaji tahunan.

(6) Seseorang pegawai Lembaga yang telah ditangguhkan kenaikan pergerakan gajinya kerana -

- (a) tidak dapat disahkan dalam jawatannya; atau
- (b) tidak lulus peperiksaan yang disyaratkan,

akan diberi semula tarikh pergerakan gaji asalnya oleh Lembaga apabila dia telah disahkan dalam jawatannya ataupun telah lulus dalam peperiksaan yang disyaratkan mengikut mana yang berkenaan:

Dengan syarat tidak ada gaji kebelakangan yang boleh dibayar kepadanya;

Dengan syarat selanjutnya gajinya juga hendaklah diselaraskan ke peringkat yang dia patut menerima sekiranya kenaikan gajinya tidak pernah tertahan dan gaji yang telah diselaraskan itu boleh dibayar mulai dari tarikh pengesahannya itu atau dari hari pertama peperiksaan yang telah dilulusnya itu, mengikut mana yang berkenaan.

(7) Dalam hal di mana seseorang pegawai Lembaga itu lulus peperiksaan yang pertama kali diadakan selepas sahaja tarikh yang disyaratkan dia mesti lulus, pegawai Lembaga itu hendaklah disifatkan sebagai telah lulus dalam masa yang disyaratkan jika peperiksaan itu merupakan peluang pertama yang berpatutan yang dia dapat memasuki peperiksaan tersebut dan dia bolehlah menerima pergerakan gaji dari tarikh pergerakan gaji asalnya.

(8) Pegawai Lembaga yang bercuti separuh gaji atau bercuti tanpa gaji berjumlah tidak melebihi 180 hari dalam satu tahun kalendar adalah layak dipertimbangkan pergerakan gaji.

(9) Pegawai Lembaga yang bercuti separuh gaji atau bercuti tanpa gaji melebihi 180 hari dalam satu tahun kalendar tidak layak mendapat pergerakan gaji tahunan.

(10) Pegawai Lembaga yang cuti berkursus bergaji penuh melebihi enam bulan, layak dipertimbangkan pergerakan gaji tahunan secara isyarat tertakluk kepada laporan kemajuan kursus.

(11) Walau apa-apa pun dalam peraturan 35 ini, pergerakan gaji seseorang pegawai Lembaga hendaklah menurut apa-apa dasar atau skim perkhidmatan, mengikut mana-mana yang berkenaan yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga.

## BAHAGIAN VIII

### KENAIKAN PANGKAT

#### **Dasar kenaikan pangkat**

36.(1) Seseorang pegawai Lembaga itu hendaklah dipilih untuk kenaikan pangkat semata-mata atas kebolehan yang ditentukan menurut -

- (a) kecekapan yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas-tugasnya;
- (b) sifat-sifat peribadi termasuk keutuhan;
- (c) kelulusan-kelulusan; dan
- (d) pengalaman-pengalaman yang sesuai dengan jawatan yang hendak diisi.

(2) Kekananan di dalam perkhidmatan hanya akan diambil kira apabila dua atau lebih pegawai Lembaga itu didapati mempunyai kebolehan yang sama.

(3) Walau apa-apa pun dalam peraturan 36 ini, kenaikan pangkat seseorang pegawai Lembaga hendaklah menurut apa-apa dasar atau skim perkhidmatan, mengikut mana-mana yang berkenaan yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga.

#### **Pegawai Lembaga dalam pinjaman dan lain-lain mesti ditimbang**

37. Tiap-tiap pegawai Lembaga yang dipinjamkan atau ditukar sementara ke mana-mana jabatan Kerajaan, badan-badan berkanun, pihak berkuasa tempatan atau badan-badan swasta adalah layak untuk ditimbang bersama-sama bagi sebarang urusan kenaikan pangkat.

#### **Pengisian naik pangkat tanpa iklan**

38.(1) Apabila timbul sesuatu kekosongan jawatan di dalam Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang tidak diiklankan tetapi perlu diisi dengan kenaikan pangkat, maka Ketua Jabatan hendaklah membuat perakuan-perakuan untuk kelulusan Lembaga memohon pengisian jawatan tersebut dengan melampirkan satu senarai pegawai-pegawai Lembaga yang layak dipertimbangkan beserta lain-lain butir yang diperlukan.

(2) Bagi kekosongan jawatan di dalam Kumpulan Pengurusan Tertinggi, Ketua Pengarah hendaklah membuat perakuan calon untuk kelulusan Lembaga bagi mengisi kekosongan jawatan tersebut.

#### **Pengisian naik pangkat dengan iklan**

39. Apabila sesuatu kekosongan itu perlu diisi dengan menjemput pemohon-pemohon yang berkecukupan dalam Lembaga itu sahaja maka Jabatan yang mengendalikan hal ehwal pelantikan pegawai Lembaga hendaklah mengiklankan kekosongan itu melalui pekeliling atau cara yang difikirkan sesuai oleh Ketua Pengarah.

#### **Meluaskan lingkungan kenaikan pangkat**

40. Apabila pada pendapat Ketua Pengarah bahawa tidak ada cukup pegawai-pegawai Lembaga yang sesuai untuk mengisi semua kekosongan dalam satu-satu urusan kenaikan pangkat yang tertentu, Ketua Pengarah boleh meluaskan lingkungan kenaikan pangkat itu sewajarnya.

#### **Tarikh kenaikan pangkat**

41.(1) Tertakluk kepada subperaturan (2), tarikh-tarikh kenaikan pangkat adalah

ditetapkan seperti berikut :

- (a) kepada tingkatan atau gred yang lebih tinggi.....dari tarikh kekosongan berlaku atau tarikh pegawai Lembaga itu berkelayakan untuk naik pangkat, yang mana terkemudian;
- (b) kekosongan yang timbul kerana pemegangnya bersara ..... dari tarikh pemegangnya bercuti sebelum bersara;
- (c) kekosongan yang baru diadakan atau dinaikkan taraf..... dari tarikh jawatan itu diwujudkan atau dinaikkan taraf.
- (d) bagi jawatan pegawai Kumpulan Pengurusan Tertinggi dan ke atas.....mulai dari tarikh pegawai Lembaga itu menjalankan tugas jawatan.

(2) Walau apapun subperaturan 41(1), tarikh kenaikan pangkat seseorang pegawai Lembaga itu adalah bergantung kepada tarikh dia didapati layak dan sesuai oleh Lembaga untuk kenaikan pangkat.

#### **Perletakan dalam tanggagaji naik pangkat**

42.(1) Seseorang pegawai Lembaga yang telah dinaikkan pangkat ke satu jawatan yang mempunyai tanggagaji-tanggagaji tertentu, perletakkannya ke dalam tanggagaji baru itu hendaklah seperti berikut:

- (a) jika gaji akhir dalam gred gaji jawatan lamanya adalah lebih rendah daripada gaji permulaan dalam gred gaji jawatan barunya, dia akan menerima gaji permulaan dalam gred gaji jawatan barunya;
- (b) jika gaji akhir dalam gred gaji jawatan lamanya adalah sama atau lebih tinggi daripada gaji permulaan dalam gred gaji jawatan barunya, dia akan mendapat gaji di mata tertinggi yang berhampiran dalam gredgaji jawatan barunya itu.

(2) Tarikh-tarikh pergerakan gaji dalam hal keadaan yang dinyatakan dalam perenggan 42(1)(a) atau 42(1)(b) ialah pada hari genap ulangtahun kenaikan pangkat tersebut jika tarikh kenaikan pangkat itu ialah -

- (a) pada satu haribulan; atau
- (b) pada satu haribulan bulan berikutnya jika tarikh kenaikan pangkat itu bukannya satu haribulan.

(3) Walau apapun peraturan [41 atau 42], tarikh kenaikan pangkat, perletakan seseorang pegawai Lembaga dalam tanggagaji dan tarikh pergerakan gajinya hendaklah ditentukan oleh Lembaga menurut apa-apa dasar atau skim perkhidmatan, mengikut mana-mana yang berkenaan yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga.

## BAHAGIAN IX

### PENAMATAN KERJA DAN NOTIS BERHENTI KERJA

### **Penamatan perkhidmatan dengan sebab**

43.(1) Lembaga boleh menamatkan perkhidmatan -

- (a) seseorang pegawai Lembaga -
  - (i) apabila dia didapati menyembunyikan apa-apa maklumat tentang kesihatannya di dalam borang pemeriksaan doktor; atau
  - (ii) apabila dia membuat sumpah palsu di dalam surat sumpahnya seperti yang syaratkan di dalam peraturan [24]; atau
  - (iii) oleh sebab kesihatannya yang boleh mengganggu keberkesannya untuk menjalankan tugasnya sebagai pegawai Lembaga;
- (b) seseorang pegawai Lembaga dalam percubaan yang tidak berjaya untuk disahkan dalam jawatan kerana -
  - (i) tidak mendapat sokongan atau perakuan pengesahan daripada Ketua Jabatan; atau
  - (ii) tidak lulus di dalam apa-apa peperiksaan-peperiksaan, kursus atau apa-apa syarat lain, samada dia telah diberi lanjutan tempoh percubaan atau tidak.

(2) Penamatan perkhidmatan di bawah Peraturan-Peraturan ini hendaklah disifatkan sebagai bukan suatu tindakan tatatertib atau penamatan perkhidmatan demi kepentingan awam.

(3) Tiada apa-apa dalam Peraturan-Peraturan ini boleh menjejaskan kuasa Lembaga di bawah Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605].

### **Penamatan perkhidmatan tanpa sebab**

44.(1) Walau apapun peruntukan dalam Peraturan-Peraturan ini yang berlawanan, Lembaga boleh menamatkan perkhidmatan seseorang pegawai Lembaga yang bukan bertaraf tetap tanpa memberi apa-apa sebab -

- (a) dengan memberi notis yang sesuai dengan syarat-syarat pelantikannya; atau
- (b) dengan serta merta dan membayar sebulan gaji sebagai pengganti notis.

(2) Dalam hal di mana notis penamatan jawatan bagi pegawai Lembaga tidak dinyatakan dalam syarat pelantikannya menurut perenggan 44(1)(a), notis penamatan jawatan hendaklah ditentukan seperti berikut:

- (a) dalam hal pegawai-pegawai sementara dan pegawai-pegawai bukan bertaraf tetap yang lain, tempoh notis adalah 3 bulan jika mereka telah berkhidmat lebih daripada satu tahun; atau
- (b) satu bulan jika mereka berkhidmat kurang daripada satu tahun.

### **Kuasa menamatkan perkhidmatan**

45.(1) Kuasa yang boleh menamatkan perkhidmatan menurut peraturan [43] dan [43] hendaklah tidak rendah daripada kuasa yang boleh melantik seseorang ke perkhidmatan tersebut.

(2) Tindakan penamatan perkhidmatan menurut peraturan [43], melainkan dalam hal keadaan yang dinyatakan dalam peraturan [44], tidak boleh diambil sehingga -

- (a) pegawai Lembaga itu telah diberi sebab-sebab mengapa penamatan perkhidmatannya telah dicadangkan; dan
- (b) dia telah pun diberi peluang untuk membela dirinya dalam tempoh yang tidak kurang daripada 14 hari.

### **Notis berhenti kerja pegawai tiada ikatan**

46.(1) Tertakluk kepada peraturan 47 dan apa-apa peruntukan dalam skim perkhidmatan yang ditentukan atau diterimapakai oleh Lembaga, seseorang pegawai Lembaga yang hendak meletakkan jawatan hendaklah terlebih dahulu memberi notis berhenti kerja seperti berikut:

- (a) pegawai-pegawai Lembaga yang telah disahkan dalam jawatan, hendaklah mengemukakan tiga bulan notis atau membayar sebulan gaji sebagai pengganti notis;
- (b) pegawai-pegawai Lembaga dalam percubaan atau pegawai-pegawai Lembaga sementara hendaklah mengemukakan sebulan notis atau membayar sebulan gaji sebagai pengganti notis;
- (c) pegawai-pegawai Lembaga kontrak hendaklah mengikut syarat-syarat dalam kontrak.

(2) Notis berhenti kerja hendaklah dihantar melalui Ketua Jabatan yang akan memanjangkannya kepada Ketua Pengarah.

### **Notis berhenti kerja pegawai ada ikatan**

47. Melainkan jikalau telah diberi pengecualian-pengecualian tertentu oleh Lembaga, pegawai-pegawai Lembaga yang mempunyai apa-apa ikatan dengan Lembaga seperti syarat terpaksa berkhidmat bagi masa tertentu yang belum selesai lagi atau mempunyai hutang-piutang dengan Lembaga hendaklah menyelesaikan segala urusan ikatannya sebelum notis-notis seperti di peraturan [46] boleh diluluskan.

### **Pertimbangan khas memendekkan notis**

48. Dalam keadaan-keadaan tertentu sahaja Lembaga boleh membenarkan tempoh notis berhenti kerja itu dipendekkan.

### **Pegawai Lembaga tidak meletakkan jawatan**



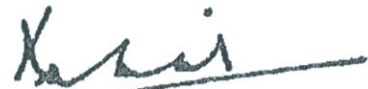
49. Seseorang pegawai Lembaga, sama ada dalam jawatan sementara atau tetap apabila dilantik ke satu jawatan lain di dalam perkhidmatan Lembaga adalah disifatkan tidak meletakkan jawatannya yang asal.

#### Arahan Lembaga

50.(1) Apa-apa arahan, ketentuan atau keputusan Lembaga boleh dikeluarkan melalui pekeliling perkhidmatan MPOB atau apa-apa cara yang difikirkan sesuai.

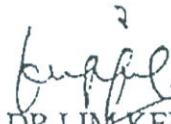
(2) Ketua Pengarah boleh meminda Peraturan-Peraturan ini dalam hal keadaan yang difikirkannya sesuai mengambilkira apa-apa faktor yang difikirkannya sesuai.

Dibuat pada  
[KPU.(S) 0.8/1/96/13Klt. 3; PN.(PU<sup>2</sup>) 354.]



TAN SRI DATO' HJ BASIR BIN ISMAIL  
*Pengerusi*  
*Lembaga Minyak Sawit Malaysia*

Diluluskan



DATO' SERI DR LIM KENG YAIK  
*Menteri Perusahaan Utama*