



18 Januari 2024
18 January 2024
P.U. (A) 14

WARTA KERAJAAN PERSEKUTUAN

*FEDERAL GOVERNMENT
GAZETTE*

KAEDAH-KAEDAH INSTITUT PENYELIDIKAN DAN
KEMAJUAN PERTANIAN MALAYSIA
(PELANTIKAN, KENAIKAN PANGKAT DAN
PENAMATAN PERKHIDMATAN) 2024

*MALAYSIAN AGRICULTURAL RESEARCH AND
DEVELOPMENT INSTITUTE
(APPOINTMENT, PROMOTION AND
TERMINATION OF SERVICE) RULES 2024*

DISIARKAN OLEH/
PUBLISHED BY
JABATAN PEGUAM NEGARA/
ATTORNEY GENERAL'S CHAMBERS

AKTA INSTITUT PENYELIDIKAN DAN KEMAJUAN PERTANIAN MALAYSIA 1969

KAEDAH-KAEDAH INSTITUT PENYELIDIKAN DAN KEMAJUAN PERTANIAN MALAYSIA
(PELANTIKAN, KENAIKAN PANGKAT DAN PENAMATAN PERKHIDMATAN) 2024

SUSUNAN KAEDAH-KAEDAH

BAHAGIAN I
PERMULAAN

Kaedah

1. Nama dan permulaan kuat kuasa
2. Pemakaian
3. Tafsiran

BAHAGIAN II
PELANTIKAN

4. Pelantikan mengikut skim perkhidmatan
5. Pelantikan warganegara sahaja
6. Pelantikan semula pegawai atau pekhidmat yang telah meletakkan jawatan
7. Pelantikan semula pegawai atau pekhidmat yang dikehendaki bersara
8. Pelantikan semula pegawai atau pekhidmat yang perkhidmatannya telah ditamatkan atau dibuang kerja
9. Pelantikan pegawai atau pekhidmat ke skim perkhidmatan yang lain
10. Perkembalian ke skim perkhidmatan terdahulu
11. Peminjaman pegawai atau pekhidmat

BAHAGIAN III
PENGAMBILAN

12. Tatacara pengambilan
13. Tatacara tapisan
14. Pindaan kelayakan atau syarat bagi urusan pengambilan
15. Kelayakan setaraf
16. Permohonan daripada orang yang sedang berkhidmat dalam perkhidmatan awam, dsb.
17. Tawaran pelantikan oleh Institut
18. Pemeriksaan kesihatan, akuan berkanun dan surat aku janji
19. Tapisan keselamatan
20. Akuan setuju terima

BAHAGIAN IV

TARIKH PELANTIKAN, GAJI PERMULAAN DAN PERGERAKAN GAJI TAHUNAN

21. Tarikh pelantikan
22. Tarikh pelantikan tetap bagi pegawai atau pekhidmat sementara
23. Penentuan gaji permulaan
24. Gaji permulaan bagi kes khas
25. Pergerakan gaji tahunan

BAHAGIAN V

TEMPOH PERCUBAAN, PENGESAHAN DALAM PERKHIDMATAN
DAN PELANJUTAN TEMPOH PERCUBAAN

26. Tempoh percubaan
27. Syarat bagi pengesahan
28. Pelanjutan tempoh percubaan
29. Tarikh pengesahan
30. Kesan pelanjutan tempoh percubaan dengan denda
31. Pemberitahuan pengesahan

BAHAGIAN VI

KEKANANAN

32. Kaedah penentuan kekananan
33. Kekananan pegawai atau pekhidmat yang kembali ke skim perkhidmatan terdahulunya
34. Kekananan pegawai atau pekhidmat yang diluluskan cuti tanpa gaji atau tidak hadir bertugas

BAHAGIAN VII

OPSYEN BAGI SKIM KUMPULAN WANG SIMPANAN PEKERJA

DAN PEMBERIAN TARAF BERPENCEN

35. Opsyen bagi Skim Kumpulan Wang Simpanan Pekerja
36. Pemberian taraf berpencen

BAHAGIAN VIII

KENAIKAN PANGKAT, PEMANGKUAN DAN PENANGGUNGAN KERJA

37. Asas kenaikan pangkat
38. Syarat kenaikan pangkat
39. Kenaikan pangkat pegawai atau pekhidmat dalam peminjaman
40. Pengiklanan kekosongan jawatan kenaikan pangkat
41. Tarikh kenaikan pangkat
42. Penentuan gaji kenaikan pangkat
43. Tarikh pergerakan gaji dalam jawatan kenaikan pangkat
44. Pemangkuan dan penanggungan kerja
45. Elaun pemangkuan dan penanggungan kerja

BAHAGIAN IX

PENAMATAN PERKHIDMATAN DAN PELETAKAN JAWATAN

46. Penamatan perkhidmatan pegawai atau pekhidmat yang belum disahkan
47. Penamatan perkhidmatan pegawai atau pekhidmat yang gagal dalam tapisan keselamatan
48. Penamatan perkhidmatan pegawai atau pekhidmat yang gagal untuk disahkan
49. Peluang untuk menunjukkan sebab
50. Notis penamatan perkhidmatan
51. Notis peletakan jawatan
52. Kuat kuasa notis peletakan jawatan
53. Pemendekan notis peletakan jawatan
54. Peletakan jawatan tidak perlu

BAHAGIAN X

PELANTIKAN PEGAWAI ATAU PEKHIDMAT KONTRAK

55. Pelantikan pegawai atau pekhidmat kontrak
56. Penamatan perkhidmatan dan peletakan jawatan pegawai atau pekhidmat kontrak

BAHAGIAN XI

UMUR

57. Umur dan tarikh lahir
58. Umur persaraan

BAHAGIAN XII

PELBAGAI

- 59. Kuasa Lembaga
- 60. Kecualian dan peralihan

JADUAL PERTAMA

JADUAL KEDUA

JADUAL KETIGA

JADUAL KEEMPAT

JADUAL KELIMA

JADUAL KEENAM

AKTA INSTITUT PENYELIDIKAN DAN KEMAJUAN PERTANIAN MALAYSIA 1969

KAEDAH-KAEDAH INSTITUT PENYELIDIKAN DAN KEMAJUAN PERTANIAN MALAYSIA
(PELANTIKAN, KENAIKAN PANGKAT DAN PENAMATAN PERKHIDMATAN) 2024

PADA menjalankan kuasa yang diberikan oleh perenggan 25(c) Akta Institut Penyelidikan dan Kemajuan Pertanian Malaysia 1969 [*Akta 11*], Lembaga, dengan kelulusan Menteri, membuat kaedah-kaedah yang berikut:

BAHAGIAN I
PERMULAAN

Nama dan permulaan kuat kuasa

1. (1) Kaedah-kaedah ini boleh dinamakan sebagai **Kaedah-Kaedah Institut Penyelidikan dan Kemajuan Pertanian Malaysia (Pelantikan, Kenaikan Pangkat dan Penamatan Perkhidmatan) 2024**.

(2) Kaedah-Kaedah ini mula berkuat kuasa pada 19 Januari 2024.

Pemakaian

2. (1) Kaedah-Kaedah ini hendaklah terpakai bagi—

(a) mana-mana orang yang memohon untuk dilantik ke perkhidmatan Institut; dan

(b) pegawai dan pekhidmat Institut yang dilantik oleh Pihak Berkuasa Melantik secara tetap, sementara atau kontrak.

(2) Kaedah-Kaedah ini tidak terpakai bagi—

(a) Ketua Pengarah dan Timbalan Ketua Pengarah; dan

(b) apa-apa pertukaran pelantikan atau pertukaran tetap sebagaimana yang ditentukan oleh Pihak Berkuasa Melantik.

(3) Bagi maksud subkaedah (2)—

(a) “pertukaran pelantikan” ertinya suatu pelantikan bagi membolehkan seseorang pegawai atau pekhidmat berpindah ke perkhidmatan awam, mana-mana pihak berkuasa tempatan, badan berkanun lain, mana-mana pertubuhan atau apa-apa skim perkhidmatan tanpa terikat dengan proses pelantikan biasa berikutan pembubaran agensi di bawah apa-apa perkhidmatan, penjumudan skim perkhidmatan dan pemansuhan jawatan, atau atas permohonan pegawai atau pekhidmat, atau atas sebab-sebab lain sebagaimana yang ditentukan oleh Pihak Berkuasa Melantik; dan

(b) “pertukaran tetap” ertinya pelantikan tetap seseorang pegawai atau pekhidmat yang sebelum ini dipinjamkan ke perkhidmatan awam, mana-mana pihak berkuasa tempatan, badan berkanun lain atau mana-mana pertubuhan di dalam atau di luar Malaysia.

Tafsiran

3. Dalam Kaedah-Kaedah ini—

“Jawatankuasa Pemilihan” ertinya jawatankuasa yang bertanggungjawab untuk memilih dan mengesyorkan kenaikan pangkat di Institut;

“Jawatankuasa Perjawatan Lembaga” ertinya jawatankuasa yang bertanggungjawab bagi pengurusan dan pembangunan Pihak Berkuasa Tertentu;

“kenaikan pangkat” ertinya peningkatan secara hakiki daripada suatu gred ke suatu gred yang lebih tinggi dalam perkhidmatan dan skim perkhidmatan yang sama dengan kelulusan Pihak Berkuasa Meluluskan;

“Ketua Pusat Tanggungjawab” ertinya seseorang pegawai yang dilantik oleh Ketua Pengarah untuk mengetuai suatu pusat, bahagian, negeri, stesen atau mana-mana unit pentadbiran lain;

“lantikan terus” ertinya pelantikan di gred naik pangkat dalam suatu skim perkhidmatan;

“pegawai” ertinya pegawai yang dilantik oleh Pihak Berkuasa Melantik secara tetap, sementara atau kontrak;

“pekhidmat” ertinya pekhidmat yang dilantik oleh Pihak Berkuasa Melantik secara tetap, sementara atau kontrak;

“pelantikan” ertinya pelantikan ke apa-apa skim perkhidmatan dalam perkhidmatan Institut oleh Pihak Berkuasa Melantik secara tetap, sementara atau kontrak;

“pemangkuan” ertinya penjalanan tugas secara sepenuh masa jawatan lain yang lebih tinggi grednya daripada gred hakiki seseorang pegawai atau pekhidmat dalam perkhidmatan dan skim perkhidmatan yang sama, dengan kelulusan Pihak Berkuasa Meluluskan;

“peminjaman” ertinya pelantikan seseorang pegawai atau pekhidmat bagi tempoh masa tertentu ke perkhidmatan awam, mana-mana pihak berkuasa tempatan, badan berkanun lain atau mana-mana pertubuhan di dalam atau di luar Malaysia tanpa memutuskan ikatan pegawai atau pekhidmat itu dengan perkhidmatan hakikinya;

“penanggungungan kerja” ertinya penjalanan tugas, di samping tugas pegawai atau pekhidmat itu sendiri bagi suatu tempoh yang ditentukan, bagi jawatan lain yang telah diluluskan oleh Pihak Berkuasa Tertentu;

“pengamal perubatan berdaftar” ertinya pengamal perubatan yang berdaftar di bawah Akta Perubatan 1971 [*Akta 50*], sama ada pegawai perubatan kerajaan atau swasta;

“perkhidmatan Institut” ertinya perkhidmatan pegawai atau pekhidmat yang dilantik secara tetap, sementara atau kontrak menurut seksyen 7 Akta;

“Pihak Berkuasa Melantik” ertinya orang atau jawatankuasa yang bertanggungjawab bagi pelantikan pegawai atau pekhidmat seperti yang berikut:

(a) bagi pelantikan pegawai, Jawatankuasa Perjawatan Lembaga; dan

(b) bagi pelantikan pekhidmat, Ketua Pengarah;

“Pihak Berkuasa Meluluskan” ertinya pihak yang bertanggungjawab untuk mempertimbangkan dan meluluskan keputusan kenaikan pangkat di Institut seperti yang berikut:

(a) bagi pegawai, Jawatankuasa Perjawatan Lembaga; dan

(b) bagi pekhidmat, Ketua Pengarah Institut;

“Pihak Berkuasa Tertentu” ertinya Pusat Pengurusan Sumber Manusia Institut.

BAHAGIAN II

PELANTIKAN

Pelantikan mengikut skim perkhidmatan

4. (1) Sesuatu pelantikan ke perkhidmatan Institut hendaklah mengikut mana-mana skim perkhidmatan Institut dan syarat yang dinyatakan dalam skim perkhidmatan yang sedang berkuat kuasa.

(2) Apa-apa syarat yang dinyatakan dalam mana-mana skim perkhidmatan Institut boleh dipinda oleh Ketua Pengarah tertakluk pada kelulusan Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam.

Pelantikan warganegara sahaja

5. (1) Hanya warganegara Malaysia boleh dilantik ke perkhidmatan Institut.

(2) Walau apa pun subkaedah (1), Lembaga boleh, atas alasan kepentingan negara, melantik seseorang yang bukan warganegara secara kontrak.

Pelantikan semula pegawai atau pekhidmat yang telah meletakkan jawatan

6. Seseorang pegawai atau pekhidmat yang telah meletakkan jawatannya daripada perkhidmatan Institut boleh dilantik semula ke perkhidmatan Institut tertakluk kepada pertimbangan dan kelulusan Pihak Berkuasa Melantik.

Pelantikan semula pegawai atau pekhidmat yang dikehendaki bersara

7. (1) Tertakluk kepada subkaedah (2), (3) dan (4), seseorang pegawai atau pekhidmat yang dikehendaki bersara daripada perkhidmatan Institut boleh dilantik semula ke perkhidmatan Institut tertakluk kepada pertimbangan dan kelulusan Pihak Berkuasa Melantik.

(2) Seseorang pegawai atau pekhidmat yang telah dibersarakan daripada perkhidmatan Institut atas sebab kesihatan boleh dilantik semula ke perkhidmatan Institut jika pegawai atau pekhidmat itu telah disahkan sihat dari segi perubatan dan berkeupayaan untuk menjalankan tugasnya dengan memuaskan oleh suatu panel perubatan yang ditubuhkan atas permintaan Pihak Berkuasa Melantik.

(3) Bagi maksud subkaedah (2), panel perubatan itu hendaklah terdiri daripada tidak kurang daripada dua orang pengamal perubatan berdaftar, yang salah seorang daripadanya ialah pakar dalam penyakit yang dihadapi oleh pegawai atau pekhidmat yang telah bersara itu.

(4) Bagi maksud kaedah ini, “dikehendaki bersara” ertinya persaraan atas sebab kesihatan, persaraan kerana pelantikan dalam perkhidmatan awam, mana-mana pihak berkuasa tempatan, badan berkanun lain atau mana-mana pertubuhan, atau persaraan disebabkan oleh keputusan Kerajaan mengikut Akta Pencen Pihak Berkuasa Berkanun dan Tempatan 1980 [*Akta 239*].

Pelantikan semula pegawai atau pekhidmat yang perkhidmatannya telah ditamatkan atau dibuang kerja

8. Seseorang pegawai atau pekhidmat yang telah ditamatkan perkhidmatan atau dibuang kerja daripada perkhidmatan Institut tidak boleh dilantik semula ke perkhidmatan Institut kecuali dengan kebenaran Lembaga.

Pelantikan pegawai atau pekhidmat ke skim perkhidmatan yang lain

9. Seseorang pegawai atau pekhidmat boleh dilantik ke suatu jawatan dalam skim perkhidmatan lain jika pegawai atau pekhidmat itu memenuhi syarat yang dinyatakan dalam skim perkhidmatan itu.

Perkembalian ke skim perkhidmatan terdahulu

10. (1) Tertakluk kepada subkaedah (2), Pihak Berkuasa Melantik boleh membenarkan seseorang pegawai atau pekhidmat yang telah disahkan dalam skim perkhidmatannya yang terdahulu sebelum dilantik ke skim perkhidmatan yang lain untuk kembali kepada skim perkhidmatan dan gred yang terdahulunya jika—

- (a) pegawai atau pekhidmat itu gagal untuk disahkan dalam skim perkhidmatan yang lain itu, dengan syarat kegagalan itu bukan disebabkan oleh kelakuannya yang tidak memuaskan; atau
- (b) pegawai atau pekhidmat itu memohon untuk kembali ke skim perkhidmatannya yang terdahulu, dengan syarat pegawai atau pekhidmat itu telah menjalani tempoh percubaan minimum yang dinyatakan dalam skim perkhidmatan yang lain itu.

(2) Pihak Berkuasa Melantik boleh membenarkan pegawai atau pekhidmat itu untuk kembali ke skim perkhidmatan dan grednya yang terdahulu sebelum disahkan dalam skim perkhidmatan yang lain jika—

(a) terdapat kekosongan jawatan dalam skim perkhidmatannya yang terdahulu; dan

(b) jawatan dalam skim perkhidmatannya yang terdahulu berada di bawah bidang kuasa Pihak Berkuasa Melantik yang sama.

(3) Bagi maksud subkaedah (1), pegawai atau pekhidmat itu hendaklah, pada tarikh pegawai atau pekhidmat itu kembali ke skim perkhidmatannya yang terdahulu, diberikan mata gaji atau amaun gaji yang sepatutnya diterima oleh pegawai atau pekhidmat itu jika pegawai atau pekhidmat itu tidak dilantik ke jawatan sekarang, tertakluk kepada gaji maksimum jawatannya yang terdahulu.

(4) Tarikh pergerakan gaji tahunan pegawai atau pekhidmat itu hendaklah berdasarkan tarikh pergerakan gaji tahunan dalam skim perkhidmatan terdahulu.

Peminjaman pegawai atau pekhidmat

11. Seseorang pegawai atau pekhidmat yang dilantik secara tetap boleh, dengan persetujuannya, persetujuan Ketua Pengarah dan dengan kelulusan Lembaga, dipinjamkan, tertakluk kepada apa-apa syarat dan bagi apa-apa tempoh sebagaimana yang ditentukan oleh Lembaga, ke perkhidmatan awam, mana-mana pihak berkuasa tempatan, badan berkanun lain atau mana-mana organisasi, di dalam atau di luar Malaysia.

BAHAGIAN III

PENGAMBILAN

Tatacara pengambilan

12. (1) Apa-apa kekosongan jawatan bagi pengambilan ke perkhidmatan Institut hendaklah diiklankan dalam sekurang-kurangnya satu surat khabar harian

bahasa kebangsaan.

(2) Bagi maksud subkaedah (1), iklan itu hendaklah termasuk butiran yang berikut:

- (a) nama jawatan dan taraf pelantikan;
- (b) nama skim perkhidmatan;
- (c) butiran gaji;
- (d) kelayakan akademik dan kelayakan lain;
- (e) status kewarganegaraan pemohon;
- (f) tarikh tutup bagi permohonan;
- (g) alamat yang kepadanya permohonan perlu dihantar;
- (h) apa-apa syarat khas, jika berkaitan; dan
- (i) keterangan tentang jawatan kosong itu.

(3) Walau apa pun subkaedah (1), Pihak Berkuasa Melantik boleh menggunakan apa-apa kaedah lain sebagaimana yang difikirkan sesuai oleh Pihak Berkuasa Melantik untuk mengiklankan kekosongan jawatan itu.

Tatacara tapisan

13. Pihak Berkuasa Melantik boleh melaksanakan apa-apa tatacara tapisan sebagaimana yang difikirkan sesuai oleh Pihak Berkuasa Melantik bagi maksud melantik calon yang terbaik ke perkhidmatan Institut.

Pindaan kelayakan atau syarat bagi urusan pengambilan

14. Jika kelayakan atau syarat dalam skim perkhidmatan yang berkenaan dengan jawatan kosong itu perlu dipinda bagi maksud urusan pengambilan, Ketua Pengarah hendaklah mendapatkan kelulusan Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam dan memaklukkannya kepada Pihak Berkuasa Melantik.

Kelayakan setaraf

15. Jika Institut mempunyai apa-apa keraguan dalam mana-mana skim perkhidmatan atau iklan bagi apa-apa jawatan kosong mengenai maksud kelayakan yang diiktiraf sebagai setaraf dengan bidang yang dikehendaki dalam skim perkhidmatan, perkara itu hendaklah dirujuk kepada Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam untuk penentuan.

Permohonan daripada orang yang sedang berkhidmat dalam perkhidmatan awam, dsb.

16. (1) Apa-apa permohonan daripada mana-mana orang yang sedang berkhidmat dalam perkhidmatan awam, mana-mana pihak berkuasa tempatan, badan berkanun lain, atau mana-mana pertubuhan hendaklah dikemukakan kepada Pihak Berkuasa Tertentu dan Pihak Berkuasa Tertentu boleh mendapatkan ulasan Ketua Jabatan yang berkenaan melalui apa-apa cara sebagaimana yang difikirkan sesuai oleh Pihak Berkuasa Tertentu.

(2) Bagi maksud subkaedah (1), “Ketua Jabatan” ertinya seseorang pegawai yang mengetuai suatu jabatan atau mana-mana pegawai yang diberikan kuasa oleh Ketua Jabatan secara bertulis untuk bertindak bagi pihaknya, dan suatu jabatan itu termasuklah—

- (a) suatu Kementerian;
- (b) suatu Jabatan Persekutuan di peringkat persekutuan, wilayah, negeri atau daerah dalam Persekutuan;
- (c) suatu Jabatan Persekutuan di luar negara; dan

- (d) mana-mana entiti lain dalam perkhidmatan awam sebagaimana yang ditentukan oleh Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam.

Tawaran pelantikan oleh Institut

17. (1) Pihak Berkuasa Tertentu hendaklah membuat tawaran pelantikan kepada calon yang berjaya sama ada secara terus kepada calon yang berjaya atau melalui apa-apa cara yang difikirkan sesuai oleh Pihak Berkuasa Tertentu.

(2) Surat tawaran pelantikan di bawah subkaedah (1) hendaklah mengandungi maklumat mengenai skim perkhidmatan sebagaimana yang ditentukan oleh Pihak Berkuasa Melantik.

(3) Pihak Berkuasa Tertentu hendaklah memaklumkan mana-mana calon yang tidak berjaya melalui apa-apa cara sebagaimana yang difikirkan sesuai oleh Pihak Berkuasa Tertentu.

Pemeriksaan kesihatan, akuan berkanun dan surat aku janji

18. (1) Mana-mana calon yang akan dilantik ke perkhidmatan Institut hendaklah memenuhi syarat seperti yang berikut:

- (a) calon hendaklah diperiksa dan diperakui sihat untuk berkhidmat oleh pengamal perubatan berdaftar; dan
- (b) calon hendaklah membuat suatu akuan berkanun di bawah Akta Akuan Berkanun 1960 [Akta 783] bahawa dia—
- (i) tidak mempunyai apa-apa rekod jenayah;
 - (ii) tidak pernah dibuang kerja;
 - (iii) bukan penagih dadah;
 - (iv) tidak memiliki kewarganegaraan asing;

- (v) tidak bankrap;
- (vi) tidak dibersarakan atas sebab kesihatan; dan
- (vii) tidak pernah ditamatkan perkhidmatan daripada perkhidmatan awam.

(2) Sebagai tambahan kepada kehendak di bawah perenggan (1)(b), Pihak Berkuasa Melantik boleh menghendaki calon untuk membuat apa-apa akuan lain sebagaimana yang difikirkan patut oleh Pihak Berkuasa Melantik.

(3) Seseorang calon hendaklah menandatangani Surat Aku Janji sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Pertama.

(4) Apabila dilantik ke skim perkhidmatan yang lain, pegawai atau pekhidmat yang telah memenuhi syarat di bawah subkaedah (1) boleh dikehendaki oleh Pihak Berkuasa Melantik untuk memenuhi syarat itu semula.

(5) Pihak Berkuasa Melantik boleh membatalkan tawaran pelantikan jika calon didapati tidak sihat selepas diperiksa mengikut perenggan (1)(a) atau tidak memenuhi mana-mana syarat yang dinyatakan dalam perenggan (1)(b) dan subkaedah (3).

(6) Bagi maksud subkaedah (5), mana-mana calon yang telah mula berkhidmat boleh dibayar apa-apa emolumen bagi tempoh perkhidmatannya sebelum tawaran dibatalkan.

(7) Bagi maksud pelantikan calon di bawah subkaedah 5(2), syarat di bawah subperenggan (1)(b)(iv) dan (vii) tidaklah terpakai.

(8) Walau apa pun perenggan (1)(a), Pihak Berkuasa Tertentu boleh mengarahkan seseorang pegawai atau pekhidmat untuk menjalani pemeriksaan kesihatan lanjutan dan mengemukakan laporan perubatan yang disahkan oleh pengamal

perubatan berdaftar sekiranya difikirkan perlu oleh Pihak Berkuasa Tertentu.

Tapisan keselamatan

19. Seseorang pegawai atau pekhidmat yang dilantik untuk kali pertama atau dilantik ke skim perkhidmatan yang lain dikehendaki untuk lulus tapisan keselamatan sebagaimana yang ditentukan oleh Pihak Berkuasa Tertentu.

Akuan setuju terima

20. (1) Seseorang calon hendaklah mengemukakan suatu pengakuteraan tawaran pelantikan berserta perakuan oleh pengamal perubatan berdaftar, akuan berkanun dan surat aku janji yang dikehendaki di bawah subkaedah 18(1), (2) dan (3) kepada Ketua Pusat Tanggungjawab.

(2) Ketua Pusat Tanggungjawab hendaklah mengemukakan pengakuteraan tawaran pelantikan daripada calon, berserta perakuan oleh pengamal perubatan berdaftar, akuan berkanun dan surat aku janji yang dikehendaki di bawah subkaedah 18(1), (2) dan (3) dan apa-apa maklumat lain yang diperlukan kepada Pihak Berkuasa Tertentu pada tarikh calon itu melaporkan diri untuk bertugas.

BAHAGIAN IV

TARIKH PELANTIKAN, GAJI PERMULAAN DAN PERGERAKAN GAJI TAHUNAN

Tarikh pelantikan

21. (1) Tarikh pelantikan seseorang pegawai atau pekhidmat ke perkhidmatan Institut ialah tarikh pegawai atau pekhidmat itu melaporkan diri untuk bertugas melainkan jika ditentukan selainnya oleh Pihak Berkuasa Melantik.

(2) Pihak Berkuasa Melantik tidak boleh menerima mana-mana pegawai atau pekhidmat yang melaporkan diri untuk bertugas jika pegawai atau pekhidmat itu belum memenuhi syarat bagi pelantikan di bawah subkaedah 18(1).

(3) Bagi maksud subkaedah (2), pegawai atau pekhidmat itu tertakluk kepada tempoh maksimum bagi melaporkan diri untuk bertugas sebagaimana yang ditentukan oleh Pihak Berkuasa Melantik dalam surat tawaran pelantikan pegawai atau pekhidmat itu.

Tarikh pelantikan tetap bagi pegawai atau pekhidmat sementara

22. Jika seseorang pegawai atau pekhidmat yang dilantik secara sementara dilantik untuk mengisi apa-apa jawatan tetap yang kosong dalam mana-mana skim perkhidmatan, tarikh pelantikan pegawai atau pekhidmat ke jawatan tetap itu ialah tarikh Pihak Berkuasa Melantik bermesyuarat dan meluluskan pelantikan tetap itu.

Penentuan gaji permulaan

23. (1) Pihak Berkuasa Melantik hendaklah menentukan gaji permulaan seseorang pegawai atau pekhidmat sebagaimana yang dinyatakan dalam skim perkhidmatan.

(2) Walau apa pun subkaedah (1), jika seseorang pegawai atau pekhidmat memiliki pengalaman kerja yang berkaitan dengan jawatan yang akan disandang olehnya, pegawai atau pekhidmat itu boleh diberikan gaji permulaan yang lebih tinggi sebagaimana yang ditentukan oleh Pihak Berkuasa Melantik.

(3) Penentuan gaji permulaan yang lebih tinggi di bawah subkaedah (2) hendaklah berdasarkan satu pergerakan gaji biasa bagi setiap genap satu tahun pengalaman kerja yang berkaitan itu dan terhad kepada gaji maksimum gred jawatan itu.

(4) Walau apa pun subkaedah (3), Pihak Berkuasa Melantik boleh mempertimbangkan bilangan tahun pengalaman kerja yang berkaitan dalam menentukan gaji permulaan yang lebih tinggi.

(5) Bagi maksud subkaedah (3) dan (4), pengalaman kerja yang dianggap berkaitan bagi seseorang pegawai atau pekhidmat ialah pengalaman kerja yang diperolehi selepas pegawai atau pekhidmat itu memperoleh kelayakan profesional atau akademik sebagaimana yang ditentukan dalam skim perkhidmatan yang berkenaan.

(6) Subkaedah (2), (3) dan (4) hendaklah juga terpakai—

(a) bagi menentukan gaji permulaan seseorang pegawai atau pekhidmat yang belum disahkan dalam perkhidmatan, yang kemudiannya dilantik ke skim perkhidmatan yang lain; dan

(b) bagi menentukan gaji permulaan seseorang pegawai atau pekhidmat yang dilantik semula mengikut kaedah 6, 7 dan 8.

(7) Jika seseorang pegawai atau pekhidmat yang telah disahkan dalam perkhidmatan kemudiannya dilantik ke skim perkhidmatan lain, gaji permulaan pegawai atau pekhidmat itu hendaklah berada pada mata gaji yang lebih tinggi dan terdekat yang perbezaannya hendaklah tidak kurang daripada satu pergerakan gaji biasa atau amaun yang bersamaan dengan pergerakan gaji biasa dalam gred atau jawatan terdahulu, terhad kepada mata gaji maksimum jawatan baharu.

(8) Jika seseorang pegawai atau pekhidmat yang telah disahkan dalam perkhidmatan dilantik ke jawatan lain pada tarikh yang sama atau lebih awal dari tarikh pergerakan gaji pegawai itu dalam jawatannya yang terdahulu, pergerakan gaji dalam jawatannya yang terdahulu, jika ada, hendaklah diberikan terlebih dahulu, terhad kepada amaun gaji maksimum gred itu, sebelum penentuan gaji permulaan pelantikan itu.

(9) Gaji permulaan seseorang pegawai atau pekhidmat yang dilantik untuk kali pertama melalui lantikan terus hendaklah berdasarkan mata gaji minimum jawatan itu.

(10) Gaji permulaan seseorang pegawai atau pekhidmat yang belum disahkan dalam perkhidmatan yang pegawai atau pekhidmat itu dilantik melalui lantikan terus hendaklah berdasarkan mata gaji minimum jawatan itu.

(11) Gaji permulaan bagi seseorang pegawai atau pekhidmat yang telah disahkan dalam perkhidmatan dan kemudiannya dilantik melalui lantikan terus hendaklah sebagaimana yang dinyatakan dalam subkaedah (7).

Gaji permulaan bagi kes khas

24. Walau apa pun kaedah 23, Pihak Berkuasa Melantik boleh menentukan apa-apa gaji permulaan bagi seseorang pegawai atau pekhidmat selepas mengambil kira—

- (a) kelayakan khas atau bakat pegawai atau pekhidmat itu; atau
- (b) apa-apa hal keadaan khas sebagaimana yang ditentukan oleh Pihak Berkuasa Melantik berhubung dengan pelantikan pegawai atau pekhidmat itu.

Pergerakan gaji tahunan

25. (1) Tarikh pergerakan gaji tahunan seseorang pegawai atau pekhidmat yang dilantik secara tetap atau sementara hendaklah sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Kedua.

(2) Walau apa pun subkaedah (1), Pihak Berkuasa Melantik boleh, dalam hal keadaan khas, menentukan tarikh pergerakan gaji pegawai atau pekhidmat itu.

(3) Tarikh pergerakan gaji tahunan seseorang pegawai atau pekhidmat yang sedang dalam peminjaman hendaklah sebagaimana yang ditentukan oleh Pihak Berkuasa Melantik.

(4) Pergerakan gaji tahunan seseorang pegawai atau pekhidmat hendaklah berdasarkan pencapaian kerja tahunan pegawai atau pekhidmat itu dan apa-apa syarat lain sebagaimana yang ditentukan oleh Lembaga.

BAHAGIAN V

TEMPOH PERCUBAAN, PENGESAHAN DALAM PERKHIDMATAN DAN PELANJUTAN

TEMPOH PERCUBAAN

Tempoh percubaan

26. (1) Seseorang pegawai atau pekhidmat hendaklah berkhidmat dalam percubaan bagi suatu tempoh sebagaimana yang ditentukan oleh

Pihak Berkuasa Melantik.

(2) Walau apa pun subkaedah (1), Pihak Berkuasa Melantik boleh, dalam hal keadaan khas, memendekkan tempoh percubaan atau mengecualikan seseorang pegawai atau pekhidmat daripada tempoh percubaan itu.

Syarat bagi pengesahan

27. (1) Seseorang pegawai atau pekhidmat dalam percubaan yang telah memenuhi syarat yang dinyatakan dalam skim perkhidmatan atau apa-apa syarat lain sebagaimana yang ditentukan oleh Lembaga layak untuk disahkan dalam perkhidmatan oleh Pihak Berkuasa Melantik.

(2) Bagi maksud subkaedah (1), Ketua Pusat Tanggungjawab hendaklah mengemukakan borang yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga kepada Pihak Berkuasa Tertentu, sama ada untuk memperakukan atau tidak memperakukan pengesahan dalam perkhidmatan pegawai atau pekhidmat itu.

(3) Jika seseorang pegawai atau pekhidmat diperakukan untuk disahkan dalam perkhidmatan, Ketua Pusat Tanggungjawab hendaklah mengemukakan perakuan bagi pengesahan dalam perkhidmatan itu kepada Pihak Berkuasa Tertentu dalam tempoh tiga puluh hari dari tarikh pegawai atau pekhidmat itu layak untuk diperakukan untuk pengesahan dalam perkhidmatan, dengan syarat bahawa perakuan itu dikemukakan selepas tempoh percubaan minimum pegawai atau pekhidmat itu tamat.

(4) Jika seseorang pegawai atau pekhidmat tidak diperakukan untuk disahkan dalam perkhidmatan, Ketua Pusat Tanggungjawab hendaklah mengemukakan perakuan itu kepada Pihak Berkuasa Tertentu untuk tidak mengesahkan pegawai atau pekhidmat itu dalam perkhidmatan sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga.

(5) Jika Ketua Pusat Tanggungjawab gagal untuk mengemukakan perakuan bagi pengesahan seseorang pegawai atau pekhidmat dalam perkhidmatan di bawah subkaedah (3), pegawai atau pekhidmat itu boleh memohon kepada Pihak Berkuasa Tertentu untuk disahkan dalam perkhidmatan dan satu salinan permohonan itu

hendaklah dihantar oleh Pihak Berkuasa Tertentu kepada Ketua Pusat Tanggungjawab.

(6) Setelah menerima permohonan di bawah subkaedah (5), Pihak Berkuasa Tertentu hendaklah menjalankan suatu siasatan dan apabila selesai siasatan itu, Pihak Berkuasa Tertentu hendaklah mengesahkan pegawai atau pekhidmat itu dalam perkhidmatan jika Pihak Berkuasa Melantik mendapati pegawai atau pekhidmat itu layak untuk disahkan dalam perkhidmatan.

(7) Walau apa pun subkaedah (2), Pihak Berkuasa Melantik tidak terikat dengan perakuan oleh Ketua Pusat Tanggungjawab dalam mengesahkan seseorang pegawai atau pekhidmat dalam perkhidmatan.

(8) Jika terdapat apa-apa syarat bagi pengesahan dalam perkhidmatan yang perlu dipinda, Pihak Berkuasa Tertentu hendaklah memperoleh kelulusan Lembaga.

Pelanjutan tempoh percubaan

28. (1) Pihak Berkuasa Melantik boleh melanjutkan tempoh percubaan bagi seseorang pegawai atau pekhidmat, sama ada dengan denda atau tanpa denda, setelah pegawai atau pekhidmat itu melalui tempoh percubaan maksimum sebagaimana yang dinyatakan dalam skim perkhidmatan.

(2) Apa-apa keputusan yang dibuat oleh Pihak Berkuasa Melantik berkenaan dengan suatu permohonan bagi pelanjutan tempoh percubaan seseorang pegawai atau pekhidmat hendaklah dimaklumkan kepada pegawai atau pekhidmat itu oleh Pihak Berkuasa Tertentu dalam tempoh tiga puluh hari dari tarikh keputusan.

(3) Jika seseorang pegawai atau pekhidmat belum memenuhi syarat untuk disahkan dalam perkhidmatan selepas melalui tempoh percubaan sebagaimana yang ditetapkan dalam skim perkhidmatan, pegawai atau pekhidmat itu boleh mengemukakan suatu permohonan bagi pelanjutan tempoh percubaannya kepada Pihak Berkuasa Tertentu melalui Ketua Pusat Tanggungjawab sebaik sahaja tamat tempoh percubaan maksimumnya, dengan syarat bahawa Ketua Pusat Tanggungjawab belum mengemukakan perakuan untuk tidak mengesahkan pegawai atau pekhidmat itu dalam

perkhidmatan di bawah subkaedah 27(4).

(4) Sekiranya Ketua Pusat Tanggungjawab memperakukan permohonan pegawai atau pekhidmat itu, Ketua Pusat Tanggungjawab hendaklah mengemukakan borang yang dinyatakan dalam Jadual Keempat dengan segera mengikut subkaedah (2) kepada Pihak Berkuasa Tertentu berserta dengan butiran yang berikut:

- (a) sebab pegawai atau pekhidmat itu tidak disahkan dalam perkhidmatan;
- (b) syor Ketua Pusat Tanggungjawab sama ada tempoh percubaan patut dilanjutkan, dengan atau tanpa denda;
- (c) butiran terkini perkhidmatan pegawai atau pekhidmat itu; dan
- (d) senarai peperiksaan, jika ada, yang telah diduduki oleh pegawai atau pekhidmat itu, dan tarikh serta keputusan peperiksaan itu.

(5) Pihak Berkuasa Melantik hendaklah meluluskan permohonan bagi pelanjutan percubaan yang dikemukakan di bawah subkaedah (3) jika terdapat alasan yang munasabah untuk mempercayai bahawa pegawai atau pekhidmat itu berupaya untuk mematuhi syarat bagi pengesahannya semasa tempoh pelanjutan yang dimohon itu dan Ketua Pusat Tanggungjawab mengesyorkan bahawa tempoh percubaan pegawai atau pekhidmat itu dilanjutkan.

(6) Pelanjutan tempoh percubaan seseorang pegawai atau pekhidmat hendaklah tidak melebihi dua belas bulan.

(7) Walau apa pun subkaedah (6), Pihak Berkuasa Melantik boleh, dalam hal keadaan khas, melanjutkan tempoh percubaan itu bagi tempoh melebihi dua belas bulan.

Tarikh pengesahan

29. (1) Tarikh pengesahan dalam perkhidmatan seseorang pegawai atau pekhidmat ialah hari pertama selepas tarikh pegawai atau pekhidmat itu memenuhi semua syarat untuk pengesahan di bawah kaedah 27.

(2) Seseorang pegawai atau pekhidmat hendaklah disifatkan sebagai berada dalam percubaan sehinggalah pegawai atau pekhidmat itu disahkan dalam perkhidmatan oleh Pihak Berkuasa Melantik, walaupun jika pegawai atau pekhidmat itu telah memenuhi semua syarat bagi pengesahan di bawah kaedah 27.

Kesan pelanjutan tempoh percubaan dengan denda

30. Seseorang pegawai atau pekhidmat yang tempoh percubaannya dilanjutkan dengan denda di bawah subkaedah 28(1) hendaklah—

- (a) hilang kekananannya bagi suatu tempoh yang sama dengan tempoh pelanjutan itu;
- (b) tidak layak bagi apa-apa pergerakan gaji tahunan dalam tempoh pelanjutan percubaannya; dan
- (c) tertakluk pada tarikh pengesahannya dalam perkhidmatan, diubah tarikh pergerakan gaji tahunan semasanya ke tahun berikutnya.

Pemberitahuan pengesahan

31. Pihak Berkuasa Tertentu hendaklah, secepat yang boleh dilaksanakan, memaklumkan seseorang pegawai atau pekhidmat tentang pengesahannya dalam perkhidmatan melalui Ketua Pusat Tanggungjawab pegawai atau pekhidmat itu.

BAHAGIAN VI KEKANANAN

Kaedah penentuan kekananan

32. (1) Kekananan seseorang pegawai atau pekhidmat ditentukan seperti

yang berikut:

- (a) bagi seseorang pegawai atau pekhidmat dalam gred lantikan atau gred lantikan terus, mengikut tarikh pegawai atau pekhidmat itu dilantik secara tetap; dan
- (b) bagi seseorang pegawai atau pekhidmat dalam gred kenaikan pangkat, mengikut tarikh pegawai atau pekhidmat itu menyanggah gred itu secara hakiki.

(2) Walau apa pun subkaedah (1), jika dua atau lebih pegawai atau pekhidmat dilantik secara tetap atau dinaikkan pangkat ke gred yang sama dalam skim perkhidmatan yang sama pada tarikh yang sama, kekananan pegawai atau pekhidmat itu disifatkan sebagai sama.

Kekananan pegawai atau pekhidmat yang kembali ke skim perkhidmatan terdahulunya

33. Seseorang pegawai atau pekhidmat yang kembali ke skim perkhidmatan terdahulunya mengikut subkaedah 10(1) hilang kekananannya selama tempoh pegawai atau pekhidmat itu berada di luar skim perkhidmatan terdahulunya.

Kekananan pegawai atau pekhidmat yang diluluskan cuti tanpa gaji atau tidak hadir bertugas

34. Seseorang pegawai atau pekhidmat akan hilang kekananannya jika pegawai atau pekhidmat itu—

- (a) diluluskan cuti tanpa gaji, selain cuti belajar tanpa gaji selama tempoh pegawai atau pekhidmat itu bercuti tanpa gaji; atau
- (b) tidak hadir bertugas tanpa cuti, kebenaran atau sebab yang munasabah selama tempoh ketidakhadiran pegawai atau pekhidmat itu.

BAHAGIAN VII
OPSYEN BAGI SKIM KUMPULAN WANG SIMPANAN PEKERJA
DAN PEMBERIAN TARAF BERPENCEN

Opsyen bagi Skim Kumpulan Wang Simpanan Pekerja

35. (1) Seseorang pegawai atau pekhidmat yang berhasrat untuk memilih Skim Kumpulan Wang Simpanan Pekerja sebagaimana yang diperuntukkan di bawah seksyen 6A Akta Pencen Pihak Berkuasa Berkanun dan Tempatan 1980 hendaklah, sebelum disahkan dalam perkhidmatan, melaksanakan pilihannya dengan menggunakan borang sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Kelima.

(2) Seseorang pegawai atau pekhidmat yang telah memilih Skim Kumpulan Wang Simpanan Pekerja dalam jawatannya yang terdahulu dan dilantik ke jawatan lain dalam perkhidmatan Institut adalah tertakluk kepada pilihan yang telah dilaksanakan di bawah subkaedah (1).

Pemberian taraf berpencen

36. (1) Seseorang pegawai atau pekhidmat yang tidak memilih Skim Kumpulan Wang Simpanan Pekerja mengikut kaedah 35 layak untuk diberikan taraf berpencen mengikut Akta Pencen Pihak Berkuasa Berkanun dan Tempatan 1980.

(2) Apabila pegawai atau pekhidmat itu menjadi layak untuk diberikan taraf berpencen, Ketua Pusat Tanggungjawab pegawai atau pekhidmat itu hendaklah mengemukakan perakuannya dalam borang yang dinyatakan dalam Jadual Keenam kepada Pihak Berkuasa Tertentu.

(3) Pelantikan seseorang pegawai atau pekhidmat ke suatu jawatan lain dalam perkhidmatan Institut mengikut kaedah 9 hendaklah tidak menjejaskan taraf berpencen mengikut Akta Pencen Pihak Berkuasa Berkanun dan Tempatan 1980, kecuali jika pegawai atau pekhidmat itu memilih Skim Kumpulan Wang Simpanan Pekerja apabila dilantik dalam jawatan lainnya itu.

BAHAGIAN VIII
KENAIKAN PANGKAT, PEMANGKUAN DAN PENANGGUNGAN KERJA

Asas kenaikan pangkat

37. (1) Kenaikan pangkat pegawai atau pekhidmat hendaklah berasaskan merit.
- (2) Dalam mempertimbangkan merit seseorang pegawai atau pekhidmat bagi kenaikan pangkat, Pihak Berkuasa Meluluskan hendaklah mengambil kira—
- (a) kecekapan dan prestasi kerja pegawai atau pekhidmat itu;
 - (b) kelayakan, pengetahuan, kemahiran dan pengalaman pegawai atau pekhidmat itu;
 - (c) ciri-ciri peribadi, termasuk kesesuaiannya untuk jawatan kenaikan pangkat itu, integriti, potensi dan kepimpinan pegawai atau pekhidmat itu; dan
 - (d) kegiatan luar dan sumbangan pegawai atau pekhidmat itu kepada negara dan masyarakat.
- (3) Sebagai tambahan kepada perkara yang dinyatakan dalam subkaedah (2), Pihak Berkuasa Meluluskan boleh mempertimbangkan apa-apa aspek lain yang difikirkan berkaitan olehnya.
- (4) Walau apa pun subkaedah (1), jika dua atau lebih pegawai atau pekhidmat diputuskan sama dari segi merit, kelayakan akademik atau pengalaman kerja yang berhubung dengan jawatan kenaikan pangkat dan kekananan pegawai atau pekhidmat itu hendaklah dijadikan asas bagi pemilihan dan pertimbangan.

Syarat kenaikan pangkat

38. (1) Walau apa pun kaedah 37, seseorang pegawai atau pekhidmat boleh dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat jika pegawai atau pekhidmat itu telah

memenuhi semua syarat yang dinyatakan dalam skim perkhidmatannya dan jika terdapat kekosongan dalam jawatan kenaikan pangkat itu, melainkan jika skim perkhidmatan itu memperuntukkan selainnya.

(2) Pihak Berkuasa Meluluskan boleh, dalam hal keadaan khas, mengecualikan apa-apa syarat skim perkhidmatan bagi maksud kenaikan pangkat pegawai atau pekhidmat di bawah subkaedah (1).

Kenaikan pangkat pegawai atau pekhidmat dalam peminjaman

39. Apabila seseorang pegawai atau pekhidmat dalam peminjaman di bawah kaedah 11 telah mematuhi semua syarat bagi kenaikan pangkat, pegawai atau pekhidmat itu hendaklah dipertimbangkan bagi apa-apa jawatan kenaikan pangkat yang berhubung dengan skim perkhidmatan hakikinya.

Pengiklanan kekosongan jawatan kenaikan pangkat

40. (1) Jika Jawatankuasa Pemilihan berpendapat bahawa suatu kekosongan bagi jawatan kenaikan pangkat hendaklah diisi dengan mempelawa calon yang berkelayakan, Pihak Berkuasa Tertentu hendaklah mengiklankan kekosongan itu melalui apa-apa kaedah yang ditentukan oleh Pihak Berkuasa Tertentu.

(2) Jika Jawatankuasa Pemilihan berpendapat bahawa terdapat suatu kekosongan jawatan kenaikan pangkat yang tidak menghendaki pengiklanan, Jawatankuasa Pemilihan hendaklah membuat perakuan kepada Pihak Berkuasa Meluluskan bagi mengisi kekosongan itu dengan memperakukan pegawai atau pekhidmat yang layak, mengikut skim perkhidmatan, untuk pertimbangan.

(3) Bagi maksud subkaedah (2), Jawatankuasa Pemilihan boleh membuat perakuan kepada Pihak Berkuasa Meluluskan tentang apa-apa syarat tambahan yang hendak dikenakan untuk memperoleh bilangan pegawai atau pekhidmat yang berkelayakan yang lebih munasabah.

Tarikh kenaikan pangkat

41. (1) Tertakluk pada subkaedah (2), tarikh kenaikan pangkat seseorang pegawai atau pekhidmat ialah tarikh sebagaimana yang ditentukan oleh Pihak Berkuasa Meluluskan.

(2) Bagi kenaikan pangkat ke suatu gred, tarikh kenaikan pangkat hendaklah tidak lebih awal dari tarikh kekosongan jawatan atau tarikh pegawai atau pekhidmat itu layak untuk dinaikkan pangkat mengikut skim perkhidmatannya, mengikut mana-mana yang terkemudian, tetapi tarikh itu hendaklah tidak lebih awal dari tarikh kenaikan pangkat terakhir bagi gred yang sama dalam urusan sebelumnya.

(3) Bagi maksud kaedah ini, “kenaikan pangkat ke gred” ialah kenaikan pangkat ke mana-mana gred.

Penentuan gaji kenaikan pangkat

42. (1) Tertakluk kepada subkaedah (3), gaji seseorang pegawai atau pekhidmat yang telah dinaikkan pangkat hendaklah lebih tinggi daripada gaji akhir yang diterima oleh pegawai atau pekhidmat itu dalam gred terdahulu.

(2) Bagi maksud subkaedah (1)—

(a) gaji terakhir dalam gred terdahulu hendaklah dinaikkan mengikut kadar kenaikan gaji tahunan pada gred kenaikan pangkat atau kadar kenaikan gaji tahunan terakhir yang diterima pada gred terdahulu, mengikut mana-mana yang lebih tinggi, dari tarikh kenaikan pangkat;

(b) selepas penambahan gaji terakhir pada gred terdahulu, jika jumlah gaji lebih rendah daripada gaji minimum dalam gred kenaikan pangkat, gaji permulaan bagi kenaikan pangkat pegawai atau pekhidmat itu hendaklah ditetapkan pada gaji minimum dalam gred kenaikan pangkat; dan

- (c) jika seseorang pegawai atau pekhidmat dinaikkan pangkat sebelum atau pada tarikh pergerakan gaji pegawai atau pekhidmat itu dalam jawatannya yang terdahulu, jika ada, gaji hendaklah diberikan sebelum menentukan gaji permulaan dalam jawatan kenaikan pangkat.

(3) Jika seseorang pegawai atau pekhidmat dinaikkan pangkat sebelum atau pada tarikh yang sama dengan tarikh pergerakan gaji pegawai itu dalam jawatan terdahulunya, pergerakan gaji dalam jawatan terdahulunya hendaklah diberikan dahulu sebelum menentukan gaji permulaan dalam jawatan kenaikan pangkat.

Tarikh pergerakan gaji dalam jawatan kenaikan pangkat

43. Tarikh pergerakan gaji tahunan seseorang pegawai atau pekhidmat yang dinaikkan pangkat hendaklah ditentukan mengikut tarikh kenaikan pangkatnya berkuat kuasa di bawah subkaedah 41(1).

Pemangkuan dan penanggungan kerja

44. Seseorang pegawai atau pekhidmat boleh, apabila dikehendaki demi kepentingan perkhidmatan Institut dan tertakluk pada kelulusan Pihak Berkuasa Tertentu, diarahkan untuk memangku atau menanggung kerja bagi jawatan lain.

Elaun pemangkuan dan penanggungan kerja

45. Seseorang pegawai atau pekhidmat yang telah diluluskan untuk memangku atau menanggung kerja bagi jawatan lain layak dibayar elaun memangku kerja atau menanggung kerja mengikut mana-mana undang-undang sedia ada yang sedang berkuat kuasa.

BAHAGIAN IX

PENAMATAN PERKHIDMATAN DAN PELETAKAN JAWATAN

Penamatan perkhidmatan pegawai atau pekhidmat yang belum disahkan

46. (1) Pihak Berkuasa Melantik boleh menamatkan perkhidmatan seseorang pegawai atau pekhidmat yang belum disahkan dalam perkhidmatan jika pegawai atau

pekhidmat itu telah—

- (a) menyembunyikan apa-apa maklumat tentang kesihatannya dalam borang pemeriksaan perubatan;
- (b) membuat apa-apa akuan palsu dalam akuan berkanun sebagaimana yang dikehendaki di bawah perenggan 18(1)(b) dan subkaedah 18(2);
- (c) gagal untuk memenuhi keperluan di bawah subkaedah 18(3); atau
- (d) meminda atau memalsukan apa-apa dokumen yang berhubungan dengan pelantikannya.

(2) Bagi maksud menamatkan perkhidmatan seseorang pegawai atau pekhidmat di bawah perenggan (1)(a), Pihak Berkuasa Melantik boleh—

- (a) mengarahkan pegawai atau pekhidmat itu untuk menjalani pemeriksaan kesihatan semula; atau
- (b) mengarahkan pegawai atau pekhidmat itu untuk mengemukakan laporan kesihatan yang diperakui oleh pegawai perubatan berdaftar jika difikirkan perlu oleh Pihak Berkuasa Melantik.

Penamatan perkhidmatan pegawai atau pekhidmat yang gagal dalam tapisan keselamatan

47. (1) Perkhidmatan seseorang pegawai atau pekhidmat yang gagal dalam tapisan keselamatan semasa tempoh percubaan atau tempoh percubaan yang dilanjutkan boleh ditamatkan oleh Pusat Berkuasa Melantik.

(2) Perkhidmatan seseorang pegawai atau pekhidmat yang gagal dalam tapisan keselamatan selepas disahkan dalam perkhidmatan boleh ditamatkan perkhidmatan mengikut Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [Akta 605].

Penamatan perkhidmatan pegawai atau pekhidmat yang gagal untuk disahkan

48. (1) Pihak Berkuasa Melantik boleh menamatkan perkhidmatan mana-mana pegawai atau pekhidmat yang tidak memenuhi apa-apa syarat bagi pengesahan di bawah kaedah 27.

(2) Seseorang pegawai atau pekhidmat yang telah disahkan dalam perkhidmatan dalam skim perkhidmatannya yang terdahulu dan kemudiannya dilantik ke skim perkhidmatan yang lain dalam Institut tetapi gagal untuk disahkan boleh ditamatkan perkhidmatannya.

(3) Apa-apa penamatan yang dibuat di bawah subkaedah (2) hendaklah disifatkan sebagai penamatan demi kepentingan awam dan apa-apa urusan persaraan akibat penamatan tersebut adalah tertakluk pada Akta Pencen Pihak Berkuasa Berkanun dan Tempatan 1980.

(4) Bagi maksud kaedah ini, perkhidmatan seseorang pegawai atau pekhidmat, selain yang disebut dalam subkaedah (1), boleh ditamatkan jika pegawai atau pekhidmat itu tidak dapat kembali ke skim perkhidmatannya yang terdahulu mengikut perenggan 10(1)(a).

Peluang untuk menunjukkan sebab

49. Perkhidmatan seseorang pegawai atau pekhidmat tidak boleh ditamatkan di bawah kaedah 46, 47 atau 48 melainkan jika pegawai atau pekhidmat itu telah diberikan peluang untuk menunjukkan sebab, dalam tempoh tidak kurang daripada empat belas hari dari tarikh penerimaan notis untuk menunjukkan sebab, mengapa perkhidmatannya tidak boleh ditamatkan.

Notis penamatan perkhidmatan

50. (1) Lembaga boleh menamatkan perkhidmatan seseorang pegawai atau pekhidmat selepas memberikannya notis bertulis atau satu bulan gaji sebagai ganti notis tersebut jika—

(a) pegawai atau pekhidmat itu tidak memberikan jawapan kepada notis untuk menunjukkan sebab di bawah kaedah 49; dan

(b) Lembaga berpuas hati bahawa tiada sebab yang munasabah wujud untuk tidak menamatkan perkhidmatan pegawai atau pekhidmat itu.

(2) Bagi maksud subkaedah (1), tempoh notis bertulis ialah tiga puluh hari.

(3) Walau apa pun subkaedah (2), bagi seseorang pegawai atau pekhidmat yang dilantik ke suatu pelantikan selain daripada pelantikan tetap, tempoh notis bertulis itu hendaklah—

(a) mengikut syarat pelantikan pegawai atau pekhidmat itu; atau

(b) jika tempoh tidak diperuntukkan dalam syarat pelantikan pegawai atau pekhidmat itu, tiga puluh hari.

Notis peletakan jawatan

51. (1) Tertakluk pada kaedah 53, seseorang pegawai atau pekhidmat yang berhasrat untuk meletakkan jawatan hendaklah mengemukakan notis bertulis seperti yang berikut:

(a) bagi seseorang pegawai atau pekhidmat yang dilantik secara tetap, tiga puluh hari sebelum peletakan jawatan itu berkuat kuasa atau satu bulan gaji sebagai ganti notis; dan

(b) bagi pegawai atau pekhidmat yang dilantik selain daripada secara tetap, mengikut syarat pelantikan pegawai atau pekhidmat itu atau jika tempoh tidak diperuntukkan dalam syarat pelantikannya, tiga puluh hari sebelum peletakan jawatan itu berkuat kuasa atau satu bulan gaji sebagai ganti notis.

(2) Notis peletakan jawatan itu hendaklah dihantar oleh pegawai atau pekhidmat itu kepada Ketua Pusat Tanggungjawab yang hendaklah mengemukakan notis peletakan jawatan tersebut kepada Pihak Berkuasa Tertentu.

(3) Pihak Berkuasa Tertentu hendaklah merekodkan peletakan jawatan pegawai atau pekhidmat itu dalam rekod perkhidmatan pegawai atau pekhidmat itu.

Kuat kuasa notis peletakan jawatan

52. (1) Peletakan jawatan seseorang pegawai atau pekhidmat hendaklah berkuat kuasa pada hari yang berikutnya selepas hari yang tempoh notis diberikan oleh pegawai atau pekhidmat itu tamat.

(2) Peletakan jawatan yang telah berkuat kuasa tidak boleh ditarik balik.

Pemendekan notis peletakan jawatan

53. Ketua Pengarah boleh membenarkan tempoh notis peletakan jawatan bagi mana-mana pegawai atau pekhidmat untuk dipendekkan atas mana-mana sebab yang berikut:

(a) pegawai atau pekhidmat itu ditawarkan jawatan dalam perkhidmatan awam, mana-mana pihak berkuasa tempatan, badan berkanun yang lain, mana-mana pertubuhan atau mana-mana syarikat yang Kerajaan mempunyai kepentingan;

(b) pegawai atau pekhidmat itu atau pasangan, anak atau ibu bapanya menghadapi apa-apa masalah kesihatan;

- (c) pegawai atau pekhidmat itu menghadiri kursus atau latihan; atau
- (d) apa-apa sebab lain sebagaimana yang diluluskan oleh Ketua Pengarah.

Peletakan jawatan tidak perlu

54. Walau apa pun kaedah 51, seseorang pegawai atau pekhidmat yang dilantik secara tetap dan yang dilantik ke perkhidmatan awam tidak perlu meletakkan jawatan, dengan syarat bahawa pegawai atau pekhidmat itu memaklumkan Pihak Berkuasa Tertentu secara bertulis untuk melepaskan jawatan tersebut.

BAHAGIAN X

PELANTIKAN PEGAWAI ATAU PEKHIDMAT KONTRAK

Pelantikan pegawai atau pekhidmat kontrak

55. (1) Walau apa pun Bahagian II, Pihak Berkuasa Melantik boleh melantik seseorang pegawai atau pekhidmat secara kontrak.

(2) Dasar dan tatacara pelantikan pegawai atau pekhidmat secara kontrak hendaklah sebagaimana yang ditentukan oleh Lembaga.

Penamatan perkhidmatan dan peletakan jawatan pegawai atau pekhidmat kontrak

56. Subkaedah 50(3) dan perenggan 51(1)(b) hendaklah terpakai bagi penamatan perkhidmatan dan peletakan jawatan seseorang pegawai atau pekhidmat kontrak.

BAHAGIAN XI

UMUR

Umur dan tarikh lahir

57. (1) Jika sesuatu skim perkhidmatan menetapkan keperluan umur, umur yang dimaksudkan ialah umur mengikut kalendar Gregorian.

(2) Bagi maksud subkaedah (1), umur seseorang ditentukan seperti yang berikut:

- (a) jika tarikh lahir sebenar diketahui, umur hendaklah mengikut tarikh itu;
- (b) jika hanya bulan diketahui, hari terakhir bulan tersebut hendaklah disifatkan sebagai tarikh lahir;
- (c) jika hanya tahun diketahui, 31 Disember tahun itu hendaklah disifatkan sebagai tarikh lahir;
- (d) jika tarikh lahir ialah 29 Februari, hari ulang tahun tarikh lahir orang itu bagi tahun yang tidak mempunyai tarikh 29 Februari hendaklah disifatkan pada 1 Mac.

Umur persaraan

58. Umur persaraan seseorang pegawai atau pekhidmat adalah sebagaimana yang ditentukan oleh Akta Pencen Pihak Berkuasa Berkanun dan Tempatan 1980.

BAHAGIAN XII

PELBAGAI

Kuasa Lembaga

59. Lembaga boleh, dari semasa ke semasa, secara bertulis, melantik mana-mana pegawai untuk menjalankan apa-apa peruntukan Kaedah-Kaedah ini.

Kecualian dan peralihan

60. (1) Tiada apa-apa pun dalam Kaedah-Kaedah ini boleh menjejaskan kesahan dan pelaksanaan apa-apa keputusan yang dibuat oleh Lembaga sebelum kuat kuasa Kaedah-Kaedah ini berkenaan dengan apa-apa perkara yang dibuat oleh Lembaga berhubung dengan pelantikan, kenaikan pangkat dan penamatan perkhidmatan pegawai atau pekhidmat Institut, dan keputusan itu hendaklah terus mempunyai kuat kuasa dan

kesan sepenuhnya walau apa pun jua yang tidak konsisten atau bertentangan dengan mana-mana peruntukan Kaedah-Kaedah ini.

(2) Semua perkara dan prosiding yang belum selesai di hadapan Pihak Berkuasa Melantik sebelum permulaan kuat kuasa Kaedah-Kaedah ini hendaklah terus diuruskan mengikut apa-apa peraturan-peraturan, kaedah-kaedah atau arahan pentadbiran yang berhubungan dengan pelantikan, kenaikan pangkat dan penamatan perkhimatan seolah-olah peraturan-peraturan, kaedah-kaedah atau arahan pentadbiran itu tidak dibatalkan.

(3) Apa-apa peraturan-peraturan, kaedah-kaedah atau arahan pentadbiran yang dikeluarkan sebelum permulaan kuat kuasa Kaedah-Kaedah ini hendaklah terus terpakai setakat peraturan-peraturan, kaedah-kaedah atau arahan pentadbiran itu tidak bertentangan dengan mana-mana peruntukan Kaedah-Kaedah ini.

JADUAL PERTAMA

SURAT AKU JANJI

[Subkaedah 18(3)]

Rujukan: _____

SURAT AKU JANJI

Saya, _____, No. Kad Pengenalan. _____,
beralamat di _____,

dengan sesungguhnya berjanji bahawa saya akan mematuhi peruntukan Akta Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 [*Akta 605*], pekeliling dan surat pekeliling, serta apa-apa peraturan dan arahan lain yang dikeluarkan dan dikuatkuasakan oleh Kerajaan atau Institut dari semasa ke semasa sepanjang tempoh perkhidmatan saya dengan Institut. Maka dengan itu saya berjanji, sebagaimana yang dikehendaki di bawah Jadual Kedua Peraturan-Peraturan Tatatertib Badan Berkanun, bahawa saya

- (i) akan sentiasa taat kepada Yang di-Pertuan Agong, Kerajaan Malaysia, dan Institut;
- (ii) akan sentiasa melaksanakan tugas dengan cermat, bersungguh-sungguh, cekap, jujur, amanah dan bertanggungjawab;
- (iii) tidak akan membelakangkan tugas awam saya demi kepentingan peribadi saya;
- (iv) tidak akan berkelakuan dengan cara yang mungkin menyebabkan kepentingan peribadi saya bercanggah dengan tugas awam saya;
- (v) tidak akan berkelakuan dengan cara yang boleh menimbulkan syak yang munasabah bahawa saya telah membiarkan kepentingan peribadi saya bercanggah dengan tugas rasmi saya sehingga menjejaskan kebergunaan saya sebagai pejawat awam;

- (vi) tidak akan menggunakan kedudukan saya sebagai penjawat awam bagi faedah diri saya sendiri;
- (vii) tidak akan berkelakuan dengan cara yang memburukkan atau mencemarkan nama perkhidmatan awam ;
- (viii) tidak akan membawa atau cuba membawa sebarang bentuk pengaruh atau tekanan luar untuk menyokong atau memajukan tuntutan saya atau tuntutan penjawat awam lain berhubung dengan perkhidmatan awam; dan
- (ix) tidak akan ingkar perintah atau berkelakuan dengan cara yang boleh ditafsirkan sebagai ingkar perintah.

Saya sesungguhnya faham bahawa jika saya disabitkan kerana telah melanggar Surat Aku Janji ini, saya boleh dikenakan tindakan tatatertib menurut Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000.

.....
(Tandatangan Pegawai)

.....
(Jawatan Pegawai)

Di hadapan saya,

.....
(Tandatangan)

.....
(Nama dan No. Kad Pengenalan)

.....
(Tarikh)

.....
(Cap Rasmi)

JADUAL KEDUA

PERGERAKAN GAJI TAHUNAN

[Subkaedah 25(1)]

<i>Tarikh pelantikan</i>	<i>Tarikh pergerakan gaji</i>
1 Januari hingga 31 Mac	1 Januari tahun yang berikutnya
1 April hingga 30 Jun	1 April tahun yang berikutnya
1 Julai hingga 30 September	1 Julai tahun yang berikutnya
1 Oktober hingga 31 Disember	1 Oktober tahun yang berikutnya

JADUAL KETIGA

BORANG PERAKUAN PENGESAHAN DALAM PERKHIDMATAN

[Subkaedah 27(2)]

**INSTITUT PENYELIDIKAN DAN KEMAJUAN
PERTANIAN MALAYSIA (MARDI)
SERDANG, SELANGOR**

Rujukan Anda:

Rujukan Kami:

Pengarah,
Pusat Pengurusan Sumber Manusia
Ibu Pejabat MARDI
Serdang, Selangor
(Untuk perhatian.:)

PERAKUAN PENGESAHAN DALAM PERKHIDMATAN

NAMA:

JAWATAN:

NO. KAKITANGAN:

Adalah dengan ini diperakui bahawa pegawai/pekhidmat di atas tiada tindakan tatatertib. Oleh yang demikian perakuan saya berhubung dengan perkhidmatan beliau adalah seperti berikut:

Saya *perakui/tidak perakui :

.....
.....
.....

(Tandatangan & cap)

Nama:

Jawatan:

Tarikh:

* Potong yang tidak berkenaan.

JADUAL KEEMPAT

PERAKUAN PELANJUTAN TEMPOH PERCUBAAN

[Subkaedah 28(4)]

**INSTITUT PENYELIDIKAN DAN KEMAJUAN
PERTANIAN MALAYSIA (MARDI)
SERDANG, SELANGOR**

Rujukan Anda:

Rujukan Kami:

Pengarah,
Pusat Pengurusan Sumber Manusia
Ibu Pejabat MARDI
Serdang, Selangor
(Untuk perhatian.:)

Tuan/Puan,

PERAKUAN PENGESAHAN DALAM PERKHIDMATAN

NAMA:

JAWATAN:

NO. KAKITANGAN:

Perakuan dan sokongan saya tentang perkhidmatan beliau adalah seperti berikut:

Saya berpendapat bahawa ****ada kemungkinan/tidak ada kemungkinan*** pegawai atau pekhidmat ini akan disahkan dalam perkhidmatannya sekiranya tempoh percubaannya dilanjutkan.

Dengan ini saya ****menyokong/tidak menyokong*** agar tempoh percubaan pegawai atau pekhidmat ini dilanjutkan seperti yang dicadangkan oleh Pihak Berkuasa Tertentu.

(Tandatangan & cap)

Nama:

Jawatan:

Tarikh:

*Potong yang tidak berkenaan.

JADUAL KELIMA

BORANG OPSYEN BAGI SKIM KUMPULAN WANG SIMPANAN PEKERJA

[Kaedah 35]

Rujukan Jabatan: _____

TAWARAN OPSYEN UNTUK MEMILIH SKIM KUMPULAN WANG SIMPANAN PEKERJA SELARAS DENGAN SUBSEKSYEN 6A(1) AKTA PENCEN PIHAK BERKUASA BERKANUN DAN TEMPATAN 1980 [AKTA 239]

Saya, (.....), yang telah dilantik ke jawatan **Gred** dalam kumpulan perkhidmatan..... pada....., dengan ini **bersetuju/tidak bersetuju*** untuk memilih **SKIM KUMPULAN WANG SIMPANAN PEKERJA**.

2. Saya sesungguhnya faham bahawa jika saya tidak memilih **SKIM KUMPULAN WANG SIMPANAN PEKERJA**, maka saya dengan sendirinya tertakluk di bawah Skim Pencen mengikut Akta 239**.

Terima kasih.

Yang benar,

.....
(Tandatangan)

Disaksikan oleh:
(Tandatangan & cap)

Nama:

Jawatan:

No. Kad Pengenalan (Baharu):

Tarikh:

* Potong yang tidak berkenaan.

** Perenggan ini hendaklah dipotong sepenuhnya jika pegawai memilih Skim Kumpulan Wang Simpanan Pekerja.

JADUAL KEENAM
BORANG PERAKUAN PEMBERIAN TARAF BERPENCEN

[Kaedah 36]

Rujukan:_____

INSTITUT PENYELIDIKAN DAN KEMAJUAN PERTANIAN MALAYSIA (MARDI)

**PERAKUAN KELAKUAN BAIK
(UNTUK TUJUAN PEMBERIAN TARAF BERPENCEN)**

Saya dengan ini mengesahkan bahawa **NAMA** dan **NOMBOR KAKITANGAN** yang sedang berkhidmat di Pusat/Bahagian/Stesen **PENEMPATAN** sebagai **JAWATAN** Gred ... yang mana telah berkhidmat tidak kurang daripada tiga (3) tahun perkhidmatan pada..... . Beliau telah menjalankan tugasnya dengan jujur, tekun dan berkebolehan dan saya berpuas hati dengan perkhidmatannya ini dan juga dengan sifat peribadi, perangai dan kelakuannya yang tiada tindakan tatatertib diambil terhadapnya. Maka dengan ini saya memperakukannya untuk diberikan taraf berpencen.

Tandatangan pihak berkuasa memperakui:

Nama penuh pegawai memperakui:

Jawatan:

Tarikh:

LAMPIRAN

Adalah disahkan bahawa salinan kad pengenalan di atas adalah salinan sebenar bagi kad pengenalan milik Tuan/Puan/Cik:

Tandatangan pihak berkuasa mengesahkan:

Nama penuh pegawai yang mengesahkan:

Jawatan:

Tarikh:

Dibuat 2 Oktober 2023
[KP/LA/564/2 JLD.3; PN(PU2)325/V]

DR. AZMAN BIN ISMAIL
*Pengerusi Lembaga Pengelola Institut
Penyelidikan dan Kemajuan Pertanian Malaysia*

Diluluskan 28 November 2023
[KP/LA/564/2 JLD.3; PN(PU2)325/V]

DATUK SERI HAJI MOHAMAD BIN SABU
Menteri Pertanian dan Keterjaminan Makanan

MALAYSIAN AGRICULTURAL RESEARCH AND DEVELOPMENT INSTITUTE ACT 1969

MALAYSIAN AGRICULTURAL RESEARCH AND DEVELOPMENT INSTITUTE
(APPOINTMENT, PROMOTION AND TERMINATION OF SERVICE)
RULES 2024

ARRANGEMENT OF RULES

PART I

PRELIMINARY

Rule

1. Citation and commencement
2. Application
3. Interpretation

PART II

APPOINTMENT

4. Appointment according to scheme of service
5. Appointment of citizens only
6. Reappointment of officer or servant who has resigned
7. Reappointment of officer or servant who has been required to retire
8. Reappointment of officer or servant whose service has been terminated or dismissed
9. Appointment of officer or servant to another scheme of service
10. Reversion to previous scheme of service
11. Secondment of officer or servant

PART III
RECRUITMENT

12. Recruitment procedure
13. Vetting procedure
14. Amendment of qualifications or conditions for recruitment exercise
15. Equivalent qualification
16. Application from person currently serving in public service, etc.
17. Offer of appointment by the Institute
18. Health examination, statutory declaration and letter of undertaking
19. Security vetting
20. Acknowledgement of acceptance

PART IV

DATE OF APPOINTMENT, INITIAL SALARY AND ANNUAL SALARY MOVEMENT

21. Date of appointment
22. Date of permanent appointment of a temporary officer or servant
23. Determination of initial salary
24. Initial salary in special cases
25. Annual salary movement

PART V

PROBATION PERIOD, CONFIRMATION OF SERVICE
AND EXTENSION OF PROBATION PERIOD

26. Probation period
27. Conditions for confirmation
28. Extension of probation period
29. Date of confirmation
30. Effect of extension of probation period with penalty
31. Notification of confirmation

PART VI
SENIORITY

32. Method of determining seniority
33. Seniority of officer or servant who reverts to previous scheme of service
34. Seniority of officer or servant who is granted leave without pay or is absent from duty

PART VII
OPTION FOR EMPLOYEES PROVIDENT FUND SCHEME
AND CONFERMENT OF PENSIONABLE STATUS

35. Option for Employees Provident Fund Scheme
36. Conferment of pensionable status

PART VIII
PROMOTION, ACTING AND COVERING

37. Basis for promotion
38. Conditions for promotion
39. Promotion of officer or servant on secondment
40. Advertisement of vacancy of promotional post
41. Date of promotion
42. Determination of promotional salary
43. Date of salary movement in promotional post
44. Acting and covering
45. Acting and covering allowance

PART IX
TERMINATION OF SERVICE AND RESIGNATION

46. Termination of service of unconfirmed officer or servant
47. Termination of service of officer or servant who fails security vetting
48. Termination of service of officer or servant who fails to be confirmed
49. Opportunity to show cause
50. Notice of termination of service
51. Notice of resignation
52. Coming into effect of resignation notice
53. Shortening of resignation notice
54. Resignation not required

PART X
APPOINTMENT OF CONTRACT OFFICER OR SERVANT

55. Appointment of contract officer or servant
56. Termination of service and resignation of contract officer or servant

PART XI
AGE

57. Age and date of birth
58. Retirement age

PART XII
MISCELLANEOUS

59. Powers of the Board
60. Saving and transitional

FIRST SCHEDULE

SECOND SCHEDULE

THIRD SCHEDULE

FOURTH SCHEDULE

FIFTH SCHEDULE

SIXTH SCHEDULE

MALAYSIAN AGRICULTURAL RESEARCH AND DEVELOPMENT INSTITUTE ACT 1969

MALAYSIAN AGRICULTURAL RESEARCH AND DEVELOPMENT INSTITUTE
(APPOINTMENT, PROMOTION AND TERMINATION OF SERVICE) RULES 2024

IN exercise of the powers conferred by paragraph 25(c) of the Malaysian Agricultural Research and Development Institute Act 1969 [Act 11], the Board, with the approval of the Minister, makes the following rules:

PART I
PRELIMINARY

Citation and commencement

1. (1) These rules may be cited as the **Malaysian Agricultural Research and Development Institute (Appointment, Promotion and Termination of Service) Rules 2024**.

(2) These Rules come into operation on 19 January 2024.

Application

2. (1) These Rules shall apply to—

(a) any person who applies to be appointed to the service of the Institute; and

(b) officers and servants of the Institute appointed by the Appointing Authority on a permanent, temporary or contract basis.

(2) These Rules shall not apply to—

(a) the Director General and Deputy Director General; and

(b) any transfer of appointment or permanent transfer as determined by the Appointing Authority.

(3) For the purposes of subrule (2)—

(a) “transfer of appointment” means an appointment to enable an officer or a servant to be transferred to public service, any local authority, other statutory authority, any organization or any scheme of service without being bound by the normal appointment process pursuant to the dissolution of an agency under any of the services, scheme of service which has been made obsolete and abolishment of posts, or on the application of an officer or a servant, or on other grounds as decided by the Appointing Authority; and

(b) “permanent transfer” means the permanent appointment of an officer or a servant who was previously seconded to public service, any local authority, other statutory authority or any organization in or outside of Malaysia.

Interpretation

3. In these Rules—

“Selection Committee” means the committee responsible for selecting and recommending a promotion at the Institute;

“Personnel Committee of the Board” means the committee responsible for the management and development of the Designated Authority;

“promotion” means the substantive upgrading from a grade to a higher grade within the same service and scheme of service with the approval of the Approving Authority;

“Head of Responsibility Centre” means an officer appointed by the Director General to head a centre, division, state, station or any other administrative unit;

“lateral appointment” means an appointment to a promotion grade in a scheme of service;

“officer” means an officer appointed by the Appointing Authority on a permanent, temporary or contract basis;

“servant” means a servant appointed by the Appointing Authority on a permanent, temporary or contract basis;

“appointment” means an appointment to any scheme of service in the service of the Institute by the Appointing Authority on permanent, temporary or contract basis;

“acting” means the performance of duties on a full-time basis of another post which is of a higher grade than an officer’s or servant’s substantive grade in the same service and scheme of service, with the approval of the Approving Authority;

“secondment” means the appointment of an officer or a servant for a specific period to a service of public service, any local authority, other statutory body or any organisation in or outside Malaysia without severing the ties with his previous service”;

“covering” means the performing of duties, besides the officer’s or servant’s own duties for a specified period, of another post which has been approved by the Designated Authority;

“a registered medical practitioner” means a medical practitioner registered under the Medical Act 1971 [Act 50], whether a government or private medical officer;

“service of the Institute” means the service of an officer or a servant appointed on a permanent, temporary and contract basis in accordance with section 7 of the Act;

“Appointing Authority” means the person or committee responsible for the appointment of officers or servants as follows:

(a) in the case of appointment of officers, the Personnel Committee of the Board; and

(b) in the case of appointment of servants, the Director General;

“Approving Authority” means the body responsible for considering and approving a promotion decision of the Institute as follows:

(a) in the case of the officers, the Personnel Committee of the Board; and

(b) in the case of the servants, the Director General of the Institute;

“Designated Authority” means the Human Resource Management Centre of the Institute.

PART II APPOINTMENT

Appointment according to scheme of service

4. (1) An appointment to the service of the Institute shall be in accordance with any scheme of service of the Institute and the conditions specified in the scheme of service for the time being in force.

(2) Any condition specified in any scheme of service of the Institute may be amended by the Director General subject to the approval of the Director General of Public Service.

Appointment of citizens only

5. (1) Only a citizen of Malaysia may be appointed to the service of the Institute.

(2) Notwithstanding subrule (1), the Board may, on the ground of national interest, appoint a non-citizen on contract basis.

Reappointment of officer or servant who has resigned

6. An officer or a servant who has resigned from the service of the Institute may be reappointed to the service of the Institute subject to the consideration and approval of the Appointing Authority.

Reappointment of officer or servant who has been required to retire

7. (1) Subject to subrules (2), (3) and (4), an officer or a servant who has been required to retire from the service of the Institute may be reappointed to the service of the Institute subject to the consideration and approval of the Appointing Authority.

(2) An officer or a servant who has been medically boarded out from the service of the Institute may be reappointed to the service of the Institute if the officer or servant has been confirmed to be medically fit and capable of performing his duties satisfactorily by a medical panel established on the request of the Appointing Authority.

(3) For the purposes of subrule (2), the medical panel shall comprise of not less than two registered medical practitioners, one of whom is a specialist in the disease which the officer or servant who has retired suffered from.

(4) For the purposes of this rule, “has been required to retire” means medically boarded out, retirement due to appointment in public service, any local authority, other statutory authority or any organisation, or retirement due to the decision of the Government according to the Statutory and Local Authorities Pensions Act 1980 [Act 239].

Reappointment of officer or servant whose service has been terminated or dismissed

8. An officer or a servant who has been terminated or dismissed from the service of the Institute shall not be reappointed to the service of the Institute except with permission of the Board.

Appointment of officer or servant to another scheme of service

9. An officer or a servant may be appointed to a post in another scheme of service if the officer or servant fulfils the conditions specified in such scheme of service.

Reversion to previous scheme of service

10. (1) Subject to subrule (2), the Appointing Authority may allow an officer or a servant who has been confirmed in service in his previous scheme of service before being appointed to another scheme of service to revert to his previous scheme of service and grade if—

- (a) the officer or servant fails to be confirmed in the other scheme of service, provided that the failure is not due to his unsatisfactory conduct; or
- (b) the officer or servant applied to revert to his previous scheme of service, provided that the officer or servant has undergone the minimum probation period specified in the other scheme of service.

(2) The Appointing Authority may allow the officer or servant to revert to his previous scheme of service and grade before being confirmed in the other scheme of service if—

- (a) there is a vacancy of post in his previous scheme of service; and
- (b) the post in the previous scheme of service is under the jurisdiction of the same Appointing Authority.

(3) For the purposes of subrule (1), the officer or servant shall, on the date that the officer or servant is reinstated to the previous scheme of service, be given the salary point or salary amount that the officer or servant should have received if the officer or servant was not appointed to the current post, subject to the maximum salary of his previous post.

(4) The date of the annual salary movement of the officer or servant shall be based on the date of the annual salary movement in the previous scheme of service.

Secondment of officer or servant

11. An officer or a servant appointed on a permanent basis may, with his consent, the consent of the Director General and the approval of the Board, be seconded, subject to such conditions and for such term as determined by the Board, to public service, any local authority, other statutory authority or any organisation, in or outside Malaysia.

PART III RECRUITMENT

Recruitment procedure

12. (1) Any vacant post for recruitment to the service of the Institute shall be advertised in at least one daily national language newspaper.

(2) For the purposes of subrule (1), the advertisement shall include the following particulars:

- (a) the title of the post and the status of appointment;
- (b) the name of the scheme of service;
- (c) particulars of the salary;
- (d) academic and other qualifications;
- (e) the citizenship status of the applicant;
- (f) the closing date for application;
- (g) the address to which application should be sent;

(h) any special conditions, where relevant; and

(i) a description about the vacant post.

(3) Notwithstanding subrule (1), the Appointing Authority may use any other method as the Appointing Authority deems appropriate to advertise the vacant post for recruitment.

Vetting procedure

13. The Appointing Authority may implement any vetting procedure as the Appointing Authority deems appropriate for the purpose of appointing the best candidate to the service of the Institute.

Amendment of qualifications or conditions for recruitment exercise

14. If any qualification or condition in the scheme of service relating to the vacant post needs to be amended for the purpose of recruitment exercise, the Director General shall obtain the approval of the Director General of Public Service and inform the Appointing Authority.

Equivalent qualification

15. Where the Institute has any doubt in any scheme of service or advertisement of any vacant post regarding the meaning of qualification which is recognised as equivalent in the required field of the scheme of service, the matter shall be referred to the Director General of Public Service for determination.

Application from person currently serving in public service, etc.

16. (1) Any application from any person currently serving in public service, any local authority, other statutory body, or any organisation shall be submitted to the Designated Authority and the Designated Authority may acquire the comments of the relevant Head of Department through any suitable means as the Designated Authority thinks fit.

(2) For the purposes of subrule (1), “Head of Department” means an officer who is heading a department or any officer who is delegated with the powers by the Head of the Department in writing to act on his behalf, and a department includes—

- (a) a Ministry;
- (b) a Federal Department at the federal, regional, state or district level in the Federation;
- (c) a Federal Department abroad; and
- (d) any other entity in the public service as determined by the Director General of Public Service.

Offer of appointment by the Institute

17. (1) The Designated Authority shall make an offer of appointment to a successful candidate either directly to the successful candidate or through any suitable means as the Designated Authority deems appropriate.

(2) The offer of appointment under subrule (1) shall contain the information on the scheme of service as determined by the Appointing Authority.

(3) The Designated Authority shall inform any unsuccessful candidate by any means as the Designated Authority deems appropriate.

Health examination, statutory declaration and letter of undertaking

18. (1) Any candidate who is to be appointed to the service of the Institute shall comply with the following conditions:

- (a) the candidate shall be examined and certified to be fit to serve by a registered medical practitioner; and

(b) the candidate shall make a statutory declaration under the Statutory Declarations Act 1960 [Act 783] that he—

- (i) does not have any criminal record;
- (ii) has never been dismissed;
- (iii) is not a drug addict;
- (iv) does not possess foreign citizenship;
- (v) is not a bankrupt;
- (vi) was not medically boarded out; and
- (vii) has never been terminated from public service.

(2) In addition to the requirements under paragraph (1)(b), the Appointing Authority may require the candidate to make any other declaration as the Appointing Authority deems necessary.

(3) The candidate shall sign the Letter of Undertaking as specified in the First Schedule.

(4) Upon being appointed to another scheme of service, an officer or a servant who has complied with the conditions under subrule (1) may be required by the Appointing Authority to comply with the conditions again.

(5) The Appointing Authority may revoke an offer of appointment if the candidate is found to be unfit after being examined in accordance with paragraph (1)(a) or does not comply with any of the conditions mentioned in paragraph (1)(b) and subrule (3).

(6) For the purposes of subrule (5), any candidate who has commenced service may be paid any emolument for the period of his service before the offer of appointment is revoked.

(7) For the purpose of appointment of candidates under subrule 5(2), the conditions under subparagraphs (1)(b)(iv) and (vii) shall not be applicable.

(8) Notwithstanding paragraph (1)(a), the Designated Authority may direct an officer or a servant to undergo further medical examination and to submit a medical report certified by a registered medical practitioner if the Designated Authority deems necessary.

Security vetting

19. An officer or a servant who is appointed for the first time or appointed to another scheme of service is required to pass a security vetting as determined by the Designated Authority.

Acknowledgement of acceptance

20. (1) A candidate shall submit an acknowledgement of acceptance of the offer of appointment together with the certification by a registered medical practitioner, the statutory declaration and the letter of undertaking required under subrules 18(1), (2) and (3) to the Head of Responsibility Centre.

(2) The Head of Responsibility Centre shall submit the acknowledgement of acceptance of the offer of appointment from the candidate, together with the certification by the registered medical practitioner, the statutory declaration and the letter of undertaking required under subrules 18(1), (2) and (3) and any other necessary information to the Designated Authority on the date that the candidate reports for duty.

PART IV

DATE OF APPOINTMENT, INITIAL SALARY AND ANNUAL SALARY MOVEMENT

Date of appointment

21. (1) The date of appointment of an officer or a servant to the service of the Institute shall be the date the officer or servant reports for duty unless determined otherwise by the Appointing Authority.

(2) The Appointing Authority shall not accept any officer or servant who reports for duty if the officer or servant has not complied with the conditions for appointment under subrule 18(1).

(3) For the purposes of subrule (2), the officer or servant is subject to the maximum period to report for duty as determined by the Appointing Authority in the offer of appointment of the officer or servant.

Date of permanent appointment of a temporary officer or servant

22. Where an officer or a servant appointed on a temporary basis is appointed to fill any vacant permanent post in any scheme of service, the date of appointment of the officer or servant to the permanent post shall be the date that the Appointing Authority meets and approves the permanent appointment.

Determination of initial salary

23. (1) The Appointing Authority shall determine the initial salary of an officer or a servant as specified in the scheme of service.

(2) Notwithstanding subrule (1), if an officer or a servant possesses work experience which is relevant to the post he is going to hold, the officer or servant may be granted a higher initial salary as determined by the Appointing Authority.

(3) The determination of the higher initial salary under subrule (2) shall be based on one normal salary movement for every complete year of the relevant work experience and limited to the maximum salary of the grade for the post.

(4) Notwithstanding subrule (3), the Appointing Authority may consider the number of years of relevant work experience in determining the higher initial salary.

(5) For the purposes of subrules (3) and (4), work experience which is considered relevant to an officer or a servant is the work experience obtained after the officer or servant acquired professional or academic qualifications as determined in the appropriate scheme of service.

(6) Subrules (2), (3) and (4) shall also apply—

(a) in determining the initial salary of an officer or a servant who is not confirmed in service, who is subsequently appointed to another scheme of service; and

(b) in determining the initial salary of an officer or a servant who is reappointed in accordance with rules 6, 7 and 8.

(7) If an officer or a servant who has been confirmed in service is subsequently appointed to another scheme of service, the initial salary of the officer or servant shall be at a higher salary point and the nearest in which the difference shall not be less than one normal salary movement or of the same amount as the normal salary movement in the previous grade or post, limited to the maximum salary point of the new post.

(8) If an officer or a servant who has been confirmed in service is appointed to another post on the same or earlier date than the date of his salary movement in his previous post, the salary movement in his previous post, if any, shall first be given, limited to the maximum amount of the salary of such grade, before the determination of the initial salary of the appointment.

(9) The initial salary of an officer or a servant who is appointed for the first time by way of lateral appointment shall be based on the minimum salary point of the post.

(10) The initial salary of an officer or a servant who has not been confirmed in the service in which he is appointed by way of lateral appointment shall be based on the minimum salary point of the post.

(11) The initial salary of an officer or a servant who has been confirmed in service and is subsequently appointed by way of lateral appointment shall be as specified in subrule (7).

Initial salary in special cases

24. Notwithstanding rule 23, the Appointing Authority may determine any initial salary of an officer or a servant after taking into consideration—

- (a) the special qualifications or talent of the officer or servant; or
- (b) any special circumstances as determined by the Appointing Authority in relation to the appointment of the officer or servant.

Annual salary movement

25. (1) The date of the annual salary movement of an officer or a servant appointed on a permanent or temporary basis shall be as specified in the Second Schedule.

(2) Notwithstanding subrule (1), the Appointing Authority may, in special circumstances, determine the date of salary movement of an officer or a servant.

(3) The date of the annual salary movement of an officer or a servant who is on secondment shall be as determined by the Appointing Authority.

(4) The annual salary movement of an officer or a servant shall be based on the annual work performance of the officer or servant and any condition as determined by the Board.

PART V
PROBATION PERIOD, CONFIRMATION OF SERVICE
AND EXTENSION OF PROBATION PERIOD

Probation period

26. (1) An officer or a servant shall serve on probation for a period as determined by the Appointing Authority.

(2) Notwithstanding subrule (1), the Appointing Authority may, under special circumstances, shorten the probation period or exempt an officer or a servant from the probation period.

Conditions for confirmation

27. (1) An officer or a servant on probation who has fulfilled the conditions specified in the scheme of service or any conditions as determined by the Board shall be eligible for confirmation in service by the Appointing Authority.

(2) For the purposes of subrule (1), the Head of Responsibility Centre shall submit the form specified in the Third Schedule to the Designated Authority, either to certify or not to certify the confirmation in service of the officer or servant.

(3) If an officer or a servant is certified to be confirmed in service, the Head of Responsibility Centre shall submit the certification for confirmation in service to the Designated Authority within the period of thirty days from the date the officer or servant is eligible to be certified for confirmation in service, provided that the certification is submitted after the minimum probation period of the officer or servant is completed.

(4) If an officer or a servant is not certified to be confirmed in service, the Head of Responsibility Centre shall submit the certification to the Designated Authority not to confirm the officer or servant in service as specified in the Third Schedule.

(5) If the Head of Responsibility Centre fails to submit the certification for the confirmation in service of an officer or a servant under subrule (3), the officer or servant may apply to the Designated Authority to be confirmed in service and a copy of the application shall be sent by the Designated Authority to the Head of Responsibility Centre.

(6) After receiving the application under subrule (5), the Designated Authority shall conduct an investigation and upon completion of the investigation, the Designated Authority shall confirm the officer or servant in service if the Appointing Authority finds the officer or servant to be eligible to be confirmed in service.

(7) Notwithstanding subrule (2), the Appointing Authority is not bound by the certification of a Head of Responsibility Centre in confirming an officer or a servant in service.

(8) If there is any condition for confirmation in service which needs to be amended, the Designated Authority shall obtain the approval of the Board.

Extension of probation period

28. (1) The Appointing Authority may extend the probation period of an officer or a servant, whether with or without penalty, after the officer or servant undergoes the maximum probation period as specified in the scheme of service.

(2) Any decision made by the Appointing Authority in respect of an application for the extension of the probation period of an officer or a servant shall be conveyed to the officer or servant by the Designated Authority within a period of thirty days of the date of the decision.

(3) If an officer or a servant has not fulfilled the conditions to be confirmed in service after undergoing the probation period as specified in the scheme of service, the officer or servant may submit an application for the extension of his probation period to the Designated Authority through the Head of Responsibility Centre immediately after the expiry of his maximum probation period, provided that the Head of Responsibility Centre has not submitted the certification not to confirm the officer or servant in service

under subrule 27(4).

(4) If the Head of Responsibility Centre certifies the application of the officer or servant, the Head of Responsibility Centre shall submit the form specified in the Fourth Schedule immediately in accordance with subrule (2) to the Designated Authority together with the following particulars:

- (a) the reasons for not confirming the officer or servant in service;
- (b) the recommendation of the Head of Responsibility Centre on whether the probation period should be extended, with or without penalty;
- (c) the updated particulars of service of the officer or servant; and
- (d) the list of examinations, if any, that the officer or servant has sat for, and the dates and results of the examinations.

(5) The Appointing Authority shall approve the application for an extension of the probation submitted under subrule (3) if there are reasonable grounds for believing that the officer or servant is able to comply with the conditions for his confirmation during the extended period applied for and the Head of Responsibility Centre recommends that the probation period of the officer or servant be extended.

(6) The extension of probation period of an officer or a servant shall not be longer than twelve months.

(7) Notwithstanding subrule (6), the Appointing Authority may, under special circumstances, extend the probation period for a period longer than twelve months.

Date of confirmation

29. (1) The date of confirmation in service of an officer or a servant is the following day after the date the officer or servant has complied with all the conditions for confirmation under rule 27.

(2) The officer or servant shall be deemed to be on probation until the officer or servant is confirmed in service by the Appointing Authority, even if the officer or servant has complied with the conditions for confirmation under rule 27.

Effect of extension of probation period with penalty

30. An officer or a servant whose probation period is extended with penalty under subrule 28(1) shall—

- (a) lose his seniority for a period which is equal to the extended period;
- (b) not be eligible for any annual salary movement during the extended period;
and
- (c) subject to the date of his confirmation in service, have the date of his annual salary movement changed to the following year.

Notification of confirmation

31. The Designated Authority shall, as soon as practicable, notify an officer or a servant of his confirmation in service through the Head of Responsibility Centre of the officer or servant.

PART VI
SENIORITY

Method of determining seniority

32. (1) The seniority of an officer or a servant is determined as follows:

- (a) for an officer or a servant on an appointment grade or lateral

appointment grade, according to the date the officer or servant was appointed on a permanent basis; and

(b) for an officer or a servant on a promotional grade, according to the date the officer or servant holds the grade substantively.

(2) Notwithstanding subrule (1), where two or more officers or servants are appointed permanently or promoted to the same grade in the same scheme of service on the same date, the seniority of the officer or servant is deemed to be equal.

Seniority of officer or servant who reverts to previous scheme of service

33. An officer or a servant who reverts to his previous scheme of service in accordance with subrule 10(1) loses his seniority for the period the officer or servant remains out of his previous scheme of service.

Seniority of officer or servant who is granted leave without pay or is absent from duty

34. An officer or a servant will lose his seniority if the officer or servant is—

(a) granted unpaid leave, other than unpaid study leave for the period the officer or servant is on unpaid leave; or

(b) absent from duty without leave, permission or reasonable excuse for the period of absence of the officer or servant.

PART VII

OPTION FOR EMPLOYEES PROVIDENT FUND SCHEME AND CONFIRMATION OF PENSIONABLE STATUS

Option for Employees Provident Fund Scheme

35. (1) An officer or a servant who wishes to opt for the Employees Provident Fund Scheme as provided under section 6A of the Statutory and Local Authorities Pensions Act 1980 shall, before being confirmed in service, exercise his option by using the form

as specified in the Fifth Schedule.

(2) An officer or a servant who has opted for the Employees Provident Fund Scheme in his previous post and is appointed to another post in the service of the Institute shall be subject to the option exercised under subrule (1).

Conferment of pensionable status

36. (1) An officer or a servant who has not opted for the Employees Provident Fund Scheme in accordance with rule 35 is eligible to be conferred pensionable status in accordance with the Statutory and Local Authorities Pensions Act 1980.

(2) When the officer or servant becomes eligible to be conferred pensionable status, the Head of Responsibility Centre of the officer or servant shall submit his certification in the form specified in the Sixth Schedule to the Designated Authority.

(3) The appointment of an officer or a servant to another permanent post in the service of the Institute in accordance with rule 9 shall not affect the pensionable status in accordance with the Statutory and Local Authorities Pensions Act 1980, except where the officer or servant opts for the Employees Provident Fund Scheme when appointed to the other post.

PART VIII

PROMOTION, ACTING AND COVERING

Basis for promotion

37. (1) The promotion of an officer or a servant shall be based on merit.

(2) In considering the merit of an officer or a servant for promotion, the Approving Authority shall take into consideration—

(a) the efficiency and performance of the officer or servant;

- (b) the qualifications, knowledge, skills and experience of the officer or servant;
- (c) the personal characteristics, including suitability for the promotional post, integrity, potential and leadership of the officer or servant; and
- (d) the extramural activities and contributions of the officer or servant to the country and society.

(3) In addition to the matters specified in subrule (2), the Approving Authority may consider any other aspects which it thinks relevant.

(4) Notwithstanding subrule (1), if two or more officers or servants are adjudged equal in terms of merit, the academic qualifications or work experience related to the promotional post and the seniority of the officers or servants shall be made the basis for selection and consideration.

Conditions for promotion

38. (1) Notwithstanding rule 37, an officer or a servant may be considered for promotion if the officer or servant has complied with all the conditions specified in his scheme of service and if there is a vacancy in the promotional post, unless the scheme of service provides otherwise.

(2) The Approving Authority may, in special circumstances, exempt any condition of the scheme of service for the purpose of promotion of an officer or a servant under subrule (1).

Promotion of officer or servant on secondment

39. Where an officer or a servant on secondment under rule 11 has complied with all the conditions for promotion, the officer or servant shall be considered for any promotional post in relation to his substantive scheme of service.

Advertisement of vacancy of promotional post

40. (1) If the Selection Committee is of the opinion that a vacancy of a promotional post is to be filled by inviting eligible applicants, the Designated Authority shall advertise the vacancy through any means determined by the Designated Authority.

(2) If the Selection Committee is of the opinion there is a vacancy of a promotional post which does not require advertisement, the Selection Committee shall make a certification to the Approving Authority to fill the vacancy by certifying eligible officers or servants, according to the scheme of service, for consideration.

(3) For the purposes of subrule (2), the Selection Committee may certify to the Approving Authority of any additional conditions to be imposed to obtain a more reasonable number of suitably qualified officers or servants.

Date of promotion

41. (1) Subject to subrule (2), the date of promotion of an officer or a servant shall be the date as determined by the Approving Authority.

(2) For promotion to a grade, the date of promotion shall not be earlier than the date of a vacancy of the post or the date the officer or servant is eligible to be promoted according to his scheme of service, whichever is the later, but the date shall not be earlier than the last promotion date for the same grade in a previous exercise.

(3) For the purposes of this rule, "promotion to a grade" is a promotion to any grade.

Determination of promotional salary

42. (1) Subject to subrule (3), the salary of an officer or a servant who has been promoted shall be higher than the last drawn salary received by the officer or servant in the previous grade.

(2) For the purposes of subrule (1)—

- (a) the final salary of the previous grade shall be increased by the annual salary increase rate at the promotion grade or the last annual salary increase rate received at the previous grade, whichever is higher, from the date of promotion;
- (b) after the addition of the final salary at the previous grade, if the amount of salary is lower than the minimum wage in the promotion grade, the starting salary of the promotion of the officer or servant shall be fixed at the minimum wage of the promotion grade; and
- (c) if an officer or a servant is promoted before or on the date of the movement of the officer's or servant's salary in his previous post, if any, salary shall be given prior to determining the initial salary in the post of promotion.

(3) Where an officer or a servant is promoted earlier or on the same date as the date of his salary movement in his previous post, the salary movement in his previous post shall be given first before determining the initial salary in the promotional post.

Date of salary movement in promotional post

43. The date of the annual salary movement of an officer or a servant who is promoted shall be determined in accordance with the date on which his promotion comes into force under subrule 41(1).

Acting and covering

44. An officer or a servant may, when required in the interest of the service of the Institute and subject to the approval of the Designated Authority, be directed to act or cover the duties for another post.

Acting and covering allowance

45. An officer or a servant who has been approved to act or to cover the duties for another post is eligible to be paid acting or covering allowance in accordance with any existing laws for the time being in force.

PART IX

TERMINATION OF SERVICE AND RESIGNATION

Termination of service of unconfirmed officer or servant

46. (1) The Appointing Authority may terminate the service of an officer or a servant who has not been confirmed in service if the officer or servant has—

- (a) concealed any information regarding his health in the medical examination form;
- (b) made any false declaration in the statutory declaration as required under paragraph 18(1)(b) and subrule 18(2);
- (c) failed to comply with requirement under subrule 18(3); or
- (d) amended or falsified any document relating to his appointment.

(2) For the purpose of terminating the service of an officer or a servant under paragraph (1)(a), the Appointing Authority may—

- (a) direct the officer or servant to undergo medical examination again;
or
- (b) direct the officer or servant to submit a medical report certified by a registered medical practitioner if the Appointing Authority deems necessary.

Termination of service of officer or servant who fails security vetting

47. (1) The service of an officer or a servant who fails the security vetting during probation period or extended probation period may be terminated by the Appointing Authority.

(2) The service of an officer or a servant who fails the security vetting after being confirmed in service may be terminated in accordance with the Statutory Bodies (Disciplinary and Surcharge) Act 2000 [Act 605].

Termination of service of officer or servant who fails to be confirmed

48. (1) The Appointing Authority may terminate the service of any officer or a servant who does not fulfil any condition for confirmation under rule 27.

(2) An officer or a servant who has been confirmed in service in the previous scheme of service and is subsequently appointed to other scheme of service in the Institute but fails to be confirmed may be terminated.

(3) Any termination made under subrule (2) shall be deemed to be a termination in public interest and any pension matters resulting from the termination shall be subject to the Statutory and Local Authorities Pensions Act 1980.

(4) For the purposes of this rule, the service of an officer or a servant, other than those mentioned in subrule (1), shall be terminated if the officer or servant is not able to revert to his previous scheme of service according to paragraph 10(1)(a).

Opportunity to show cause

49. The service of an officer or a servant shall not be terminated under rule 46, 47 or 48 unless the officer or servant has been given the opportunity to show cause, within a period of not less than fourteen days of the date of receipt of notice to show cause, as to why his service shall not be terminated.

Notice of termination of service

50. (1) The Board may terminate the service of an officer or a servant after giving him a written notice or one month salary in lieu of the notice if—

(a) the officer or servant has not responded to the notice to show cause under rule 49; and

(b) the Board is satisfied that no reasonable ground exists for not terminating the service of the officer or servant.

(2) For the purposes of subrule (1), the period of the written notice shall be thirty days.

(3) Notwithstanding subrule (2), for an officer or a servant who is appointed to an appointment other than a permanent appointment, the period of the written notice shall be—

(a) according to the terms of appointment of the officer or servant; or

(b) if the period is not provided in the terms of appointment of the officer or servant, thirty days.

Notice of resignation

51. (1) Subject to rule 53, an officer or a servant who wishes to resign shall submit a written notice as follows:

(a) for an officer or a servant who is appointed on a permanent basis, thirty days before the resignation takes effect or one month's salary in lieu of notice; and

(b) for an officer or a servant who is appointed on other than permanent basis, according to the terms of appointment of the officer or servant if the period is not provided in the terms of his appointment,

thirty days before the resignation takes effect or one month's salary in lieu of notice.

(2) The notice of resignation shall be sent by the officer or servant to the Head of Responsibility Centre who shall then submit the notice of resignation to the Designated Authority.

(3) The Designated Authority shall record the resignation of the officer or servant in the record of service of the officer or servant.

Coming into effect of resignation notice

52. (1) A resignation of an officer or a servant shall take effect on the day following the day on which the period of notice given by the officer or servant expires.

(2) The resignation which has come into effect may not be withdrawn.

Shortening of resignation notice

53. The Director General may allow the period of the resignation notice of any officer or servant to be shortened on any of the following grounds:

(a) the officer or servant is offered a post in public service, any local authority, other statutory body, any organisation or any company in which the Government has an interest;

(b) the officer or servant or his spouse, child or parent is suffering from any health problem;

(c) the officer or servant is attending a course or training; or

(d) any other grounds as approved by the Director General.

Resignation not required

54. Notwithstanding rule 51, an officer or a servant who was appointed on a permanent basis and who is appointed to public service is not required to resign, provided that the officer or servant informs the Designated Authority in writing to release the post.

PART X

APPOINTMENT OF CONTRACT OFFICER AND SERVANT

Appointment of contract officer or servant

55. (1) Notwithstanding Part II, the Appointing Authority may appoint an officer or a servant on contract basis.

(2) The policy and procedure for the appointment of an officer on contract shall be as determined by the Board.

Termination of service and resignation of contract officer or servant

56. Subrule 50(3) and paragraph 51(1)(b) shall apply to the termination of service and resignation of a contract officer or servant.

PART XI

AGE

Age and date of birth

57. (1) Where a scheme of service specifies an age requirement, the age referred to is the age according to the Gregorian calendar.

(2) For the purposes of subrule (1), the age of a person is determined as follows:

(a) if the actual date of birth is known, the age shall be according to that date;

- (b) if only the month is known, the last day of the month shall be deemed to be the date of birth;
- (c) if only the year is known, 31 December of that year shall be deemed to be the date of birth;
- (d) if the date of birth is 29 February, the birthday anniversary of the person for the year which does not have the date 29 February shall be deemed to be 1 March.

Retirement age

58. The retirement age of an officer or a servant is as determined by the Statutory and Local Authorities Pensions Act 1980.

PART XII MISCELLANEOUS

Powers of the Board

59. The Board may, from time to time, in writing, appoint any officer to carry out any provision of these Rules.

Saving and transitional

60. (1) Nothing in these Rules shall affect the validity and operation of any decision made prior to the coming into operation of these Rules in respect of any matter made by the Board in relation to the appointment, promotion and termination of service of officers or servants in the Institute, and such decision shall continue to have full force and effect notwithstanding anything inconsistent with or contrary to any provision of these Rules.

(2) All matters and proceedings which were pending before the Appointing Authority prior to the coming into operation of these Rules shall continue to be dealt with in accordance with any administrative regulations, rules or instructions relating to appointment, promotions and termination of appointments as if those administrative

regulations, rules or instructions had not been revoked.

(3) Any administrative regulations, rules or instructions issued prior to the coming into operation of these Rules shall continue to be applicable in so far as they are not contrary to any of the provisions of these Rules.

FIRST SCHEDULE
LETTER OF UNDERTAKING
[Subrule 18(3)]

Reference: _____

LETTER OF UNDERTAKING

I, _____, Identity Card No. _____,
having an address at _____

do solemnly and truly declare that I shall comply with the provisions of the Statutory Bodies (Disciplinary and Surcharge) Act 2000 [Act 605], circulars and circular letters, regulations and orders issued and enforced by the Government or Institute from time to time throughout the period of my service with the Institute. I hereby undertake, as required under the Second Schedule of the Statutory Bodies Disciplinary Regulations, that I:

- (i) shall at all times give my loyalty to the Yang di-Pertuan Agong, the Government of Malaysia and the Institute;
- (ii) shall at all times be meticulous, dedicated, efficient, honest, trustworthy and responsible in performing my duty;
- (iii) shall not subordinate my public duty to my private interests;
- (iv) shall not conduct myself in such manner as is likely to bring my private interests into conflict with my public duties;
- (v) shall not conduct myself in such manner as is likely to cause a reasonable suspicion that I have allowed my personal interests to come into conflict with my official duty so as to impair my usefulness as a public officer;
- (vi) shall not use my public position for my personal advantage;

- (vii) shall not conduct myself in such manner as is likely bring the public service into disrepute or to bring discredit thereto;
- (viii) shall not bring or attempt to bring any form of outside influence or pressure to support or advance my claim or that of other public officers relating to the public service; and
- (ix) shall not be insubordinate or conduct myself in such manner as is likely to be construed as being insubordinate.

I fully understand that if I am found to have committed a breach of this Letter of Undertaking, I shall be liable to disciplinary action in accordance with the Statutory Bodies (Disciplinary and Surcharge) Act 2000.

.....
(Signature of the Officer)

.....
(Officer's Designation)

Before me,

.....
(Signature)

.....
(Name and Identity Card No.)

.....
(Date)

.....
(Official Seal)

SECOND SCHEDULE

ANNUAL SALARY MOVEMENT

[Subrule 25(1)]

<i>Date of appointment</i>	<i>Date of salary movement</i>
1 January to 31 March	1 January of the following year
1 April to 30 June	1 April of the following year
1 July to 30 September	1 July of the following year
1 October to 31 December	1 October of the following year

THIRD SCHEDULE

CERTIFICATION FORM FOR CONFIRMATION IN SERVICE

[Subrule 27(2)]

**MALAYSIAN AGRICULTURAL RESEARCH AND
DEVELOPMENT INSTITUTE (MARDI)
SERDANG, SELANGOR**

Your Reference:

Our Reference:

Director
Human Resource Management Centre
MARDI Headquarters
Serdang, Selangor
(Att.:)

CERTIFICATION FOR CONFIRMATION IN SERVICE

NAME:

POSITION:

STAFF NO.:

I hereby certify that no disciplinary action has been taken against the above officer/servant. Therefore, my recommendation relating to his/her service is as follows:

I *certify/do not certify:

.....
.....
.....

(Signature & stamp)

Name:

Position:

Date:

* Delete whichever is not applicable.

FOURTH SCHEDULE

CERTIFICATION FORM FOR EXTENSION OF PROBATION PERIOD

[Subrule 28(4)]

**MALAYSIAN AGRICULTURAL RESEARCH AND
DEVELOPMENT INSTITUTE (MARDI)
SERDANG, SELANGOR**

Your Reference:

Our Reference:

Director
Human Resource Management Centre
MARDI Headquarters
Serdang, Selangor
(Att.: _____)

Dear Sir/Madam,

CERTIFICATION FOR CONFIRMATION IN SERVICE

NAME:

POSITION:

STAFF NO.:

My recommendation relating to the service of the above-named is as follows:

I believe that it is **likely/unlikely* that the officer or servant will be confirmed in service if his/her probation period is extended.

Therefore, I **support/do not support* the extension of probation period of the officer or servant as proposed by the Designated Authority.

(Signature & stamp)

Name:

Position:

Date:

*Delete whichever is not applicable.

FIFTH SCHEDULE

OPTION FORM FOR EMPLOYEES PROVIDENT FUND SCHEME

[Rule 35]

Department's Reference: _____

OFFER OF OPTION FOR THE EMPLOYEES PROVIDENT FUND SCHEME IN ACCORDANCE WITH SECTION 6A(1) OF THE STATUTORY AND LOCAL AUTHORITIES PENSIONS ACT 1980 [ACT 239]

I, (.....), appointed to the post of **Grade** in service group on, hereby *agree/disagree** to opt for the **EMPLOYEES PROVIDENT FUND SCHEME**.

2. I understand that if I do not opt for the **EMPLOYEES PROVIDENT FUND SCHEME**, I shall be placed on the pensionable scheme in accordance with Act 239**.

Thank you.

Yours faithfully,

.....
(Signature)

Witnessed by:
(Signature & stamp)

Name:

Position:

Identity Card No. (New):

Date:

*Delete whichever is not applicable.

**This paragraph shall be deleted in its entirety if the officer or servant opts for the EPF Scheme.

SIXTH SCHEDULE

CERTIFICATION FORM FOR CONFERMENT OF PENSIONABLE STATUS

[Rule 36]

Reference:_____

MALAYSIAN AGRICULTURAL RESEARCH AND DEVELOPMENT INSTITUTE (MARDI)

**CERTIFICATE OF GOOD STANDING
(FOR CONFERMENT OF PENSIONABLE STATUS)**

I hereby certify that **NAME** and **STAFF NUMBER** who is currently serving at **JOB PLACEMENT** Centre/Division/Station as **POSITION** Grade ... has completed not less than three (3) years in..... . He/she has performed his/her duties honestly, diligently and capably and that I am satisfied with the service as well as with his/her character, temperament and conduct with no disciplinary action having been taken against him/her. Therefore, I hereby recommend him/her to be conferred pensionable status.

Signature of certifying authority:

Full name of certifying officer:

Position:

Date:

ANNEXURE

It is hereby certified that the above identity card is a true copy of the identity card belonging to Mr/Mrs/Miss:

Signature of certifying authority:

Full name of certifying officer:

Position:

Date:

Made 2 October 2023

[KP/LA/564/2 JLD.3; PN(PU2)325/V]

DR. AZMAN BIN ISMAIL

*Chairman of the Malaysian Agricultural Research
and Development Institute Governing Board*

Approved 28 November 2023

[KP/LA/564/2 JLD.3; PN(PU2)325/V]

DATUK SERI HAJI MOHAMAD BIN SABU

Minister of Agriculture and Food Security