

## **KERAJAAN MALAYSIA**

---

### **PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 9 TAHUN 2005**

---

#### **PINDAAN SKIM PERKHIDMATAN JURURAWAT**

#### **TUJUAN**

1. Pekeliling Perkhidmatan ini bertujuan memaklumkan keputusan kerajaan mengenai pindaan skim perkhidmatan Jururawat Gred U29, U31/U32, U35/U36, U37/U38, U39/U40 kepada skim perkhidmatan bersepadu Jururawat Gred U29, U32, U36, U41/U42, U44, U48.

#### **LATAR BELAKANG**

2. Pada masa ini skim perkhidmatan Jururawat Gred U29, U31/U32, U35/U36, U37/U38, U39/U40 menetapkan syarat lantikan di peringkat Diploma Kejururawatan daripada institusi-institusi latihan Kementerian Kesihatan Malaysia atau kelayakan yang diiktiraf setaraf dengannya oleh kerajaan. Selaras dengan perubahan persekitaran, penambahbaikan yang sewajarnya dilaksanakan bagi memantapkan kualiti perkhidmatan kejururawatan di samping melahirkan pegawai yang berkepakaran dan berkemahiran dalam bidang ini.

## **PINDAAN SKIM PERKHIDMATAN**

3. Skim perkhidmatan Jururawat Gred U29, U31/U32, U35/U36, U37/U38, U39/U40 yang berkuat kuasa dipinda menjadi skim perkhidmatan bersepadu seperti berikut:

- (a) pindaan gred skim perkhidmatan kepada **Gred U29, U32, U36, U41/U42, U44, U48;**
- (b) syarat lantikan di Gred U29 adalah dikekalkan iaitu memiliki kelayakan Diploma Kejururawatan yang diiktiraf oleh kerajaan atau kelayakan yang diiktiraf setaraf dengannya serta berdaftar dengan Lembaga Jururawat Malaysia;
- (c) syarat lantikan di Gred U41 adalah di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan atau kelayakan yang diiktiraf setaraf dengannya oleh kerajaan serta berdaftar dengan Lembaga Jururawat Malaysia;
- (d) perbekalan kenaikan pangkat bagi pegawai di Gred U29 atau Gred U32 ke Gred U42 tertakluk kepada syarat memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan dan syarat-syarat lain seperti yang ditetapkan dalam skim perkhidmatan; dan
- (e) perbekalan kenaikan pangkat bagi pegawai di Gred U36 ke Gred U42 tertakluk kepada syarat-syarat seperti yang ditetapkan dalam skim perkhidmatan.

4. Skim perkhidmatan Jururawat yang baru adalah seperti di **Lampiran A**. Contoh iklan jawatan bagi urusan pengambilan adalah seperti di **Lampiran B** dan penghuraian skop tugasnya adalah seperti di **Lampiran C, C1, C2, C3, C4 dan C5**.

5. Mulai tarikh kuat kuasa skim perkhidmatan ini semua lantikan sebagai Jururawat hendaklah menggunakan skim perkhidmatan bersepadu Jururawat Gred U29, U32, U36, U41/U42, U44, U48 dan syarat lantikan yang ditetapkan hendaklah dipatuhi.

## **PELAKSANAAN**

6. Semua pegawai dalam skim perkhidmatan Jururawat Gred U29, U31/U32, U35/U36, U37/U38, U39/U40 yang dilantik secara tetap termasuk mereka yang tidak menerima opsyen ke skim perkhidmatan Pengajar di bawah Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 8 Tahun 2005 adalah layak ditukar lantik ke skim perkhidmatan Jururawat yang baru seperti berikut:

- (a) pegawai yang berada di Gred U29 akan ditukar lantik ke Gred U29;
- (b) pegawai yang berada di Gred U31/U32 akan ditukar lantik ke Gred U32;
- (c) pegawai yang berada di Gred U35/U36 akan ditukar lantik ke Gred U36;
- (d) pegawai yang berada di Gred U37/U38 akan ditukar lantik ke Gred U41;  
dan
- (e) pegawai yang berada di Gred U39/U40 akan ditukar lantik ke Gred U41.

7. Bagi pegawai yang berada di Gred U37/U38 dan Gred U39/U40 yang memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan pada tarikh kuat kuasa skim perkhidmatan baru akan ditukar lantik ke Gred U41.

8. Bagi pegawai yang berada di Gred U37/U38 dan Gred U39/U40 yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan pada tarikh kuat kuasa skim perkhidmatan baru akan ditukar lantik ke Gred U41 tertakluk

kepada syarat mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang pada tarikh kuat kuasa skim perkhidmatan baru serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Pegawai akan kekal dalam gred dan skim perkhidmatan asal secara Khas Untuk Penyandang (KUP) sehingga memenuhi syarat tersebut.

9. Tempoh perkhidmatan yang boleh dimasuk kira hendaklah dalam perkhidmatan tetap tidak termasuk tempoh cuti tanpa gaji.

10. Ketua jabatan hendaklah menghubungi Bahagian Pembangunan Organisasi, Jabatan Perkhidmatan Awam untuk mewujudkan jawatan-jawatan baru Gred U41 di bawah skim perkhidmatan bersepadu Jururawat Gred U29, U32, U36, U41/U42, U44, U48 secara tukar ganti dengan jawatan-jawatan Gred U37/U38 dan U39/U40 dalam skim perkhidmatan Jururawat asal.

#### **PEMBERIAN OPSYEN**

11. Dengan berkuatkuasanya skim perkhidmatan bersepadu Jururawat Gred U29, U32, U36, U41/U42, U44, U48 Pihak Berkuasa Melantik melalui ketua perkhidmatan hendaklah menawarkan opsyen kepada pegawai yang sedang berkhidmat dalam skim perkhidmatan Jururawat Gred U29, U31/U32, U35/U36, U37/U38, U39/U40 bagi membolehkan pegawai membuat pilihan. Pegawai yang bersetuju menerima opsyen akan ditukar lantik ke skim perkhidmatan bersepadu Jururawat Gred U29, U32, U36, U41/U42, U44, U48. Pilihan yang dibuat adalah **muktamad**.

12. Pegawai yang terlibat diberi tempoh 30 hari mulai tarikh surat opsyen diedarkan untuk membuat pilihan sama ada menerima atau menolak tawaran ini. Pegawai yang menolak opsyen atau tidak membuat sebarang opsyen atau gagal mengembalikan borang opsyen dalam tempoh yang ditetapkan tanpa sebab yang munasabah atau membuat opsyen dengan bersyarat dianggap sebagai tidak bersetuju untuk ditukar lantik ke skim perkhidmatan baru ini. Mereka akan dikekalkan dalam gred dan skim perkhidmatan asal

secara Khas Untuk Penyandang (KUP).

13. Tawaran opsyen ini hanya diberi kepada pegawai yang bertaraf tetap, termasuk mereka yang masih dalam tempoh percubaan serta berada dalam Sistem Saraan Malaysia.

14. Tawaran opsyen ini juga hendaklah diberi kepada mereka yang berada dalam keadaan berikut:

- (a) dipinjamkan atau ditukar sementara;
- (b) sedang bercuti;
- (c) tidak hadir bertugas semasa opsyen dikeluarkan dan berkuat kuasa;
- (d) sedang dalam proses tindakan tatatertib; dan
- (e) sedang menjalani hukuman tatatertib selain daripada hukuman buang kerja.

15. Pegawai yang sedang dalam proses tindakan tatatertib, jika sabit kesalahannya dan dijatuhi hukuman buang kerja dalam tempoh opsyen, maka tawaran opsyen tersebut dengan sendirinya terbatal.

16. Sekiranya surat tawaran opsyen tidak dapat disampaikan, termasuk kepada pegawai yang berada dalam keadaan seperti di perenggan 14, Pihak Berkuasa Melantik boleh menawarkan surat tawaran opsyen dengan memberi tempoh yang sama (30 hari) untuk membolehkan mereka membuat pilihan, walaupun tempoh opsyen asal telah tamat.

17. Bagi maksud urusan pemberian opsyen, contoh surat tawaran, syarat-syarat pertukaran pelantikan dan borang opsyen adalah seperti di **Lampiran D, D1 dan D2**. Surat tawaran opsyen bagi pegawai yang belum memenuhi syarat yang ditetapkan adalah seperti di **Lampiran D3 dan D4**.

18. Tawaran opsyen ini tidak melibatkan pegawai lantikan sementara/kontrak/sambilan.

## **KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN**

### **Kelompok Pegawai Di Gred U29, U31/U32, U35/U36.**

19. Kaedah penetapan gaji permulaan pegawai yang terlibat dalam skim perkhidmatan Jururawat Gred U29, U31/U32, U35/U36 adalah seperti berikut:-

- (a) Jururawat Gred U29 yang belum disahkan dalam perkhidmatan hendaklah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir di jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U29 yang baru;
- (b) Jururawat Gred U29 yang telah disahkan dalam perkhidmatan hendaklah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir di jawatan asal mengikut Peringkat (P) gaji masing-masing di Gred U29 yang baru yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;
- (c) Jururawat Gred U31 yang belum disahkan dalam perkhidmatan hendaklah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir di jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U32 yang baru;
- (d) Jururawat Gred U31 yang telah disahkan dalam perkhidmatan hendaklah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Gred U32 yang baru yang

jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal mengikut kaedah-kaedah berikut:

- (i) pegawai yang berada di Peringkat 1 (P1) hendaklah ditetapkan di matagaji di Peringkat 1 (P1) jawatan baru. Jika matagaji di Peringkat 1 (P1) jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip ini, gaji boleh ditetapkan di Peringkat (P) berikutnya; dan
  - (ii) pegawai yang berada di Peringkat 2 (P2) atau Peringkat 3 (P3) hendaklah ditetapkan di matagaji di Peringkat 2 (P2) jawatan baru.
- (e) Jururawat Gred U32 hendaklah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir di jawatan asal mengikut Peringkat (P) gaji masing-masing di Gred U32 yang baru yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal. Jika matagaji mengikut Peringkat (P) jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji bolehlah ditetapkan di Peringkat (P) berikutnya;
- (f) Jururawat Gred U35 yang belum disahkan dalam perkhidmatan hendaklah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir di jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U36 yang baru;
- (g) Jururawat Gred U35 yang telah disahkan dalam perkhidmatan hendaklah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Gred U36 yang baru yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal mengikut kaedah-kaedah berikut:
- (i) pegawai yang berada di Peringkat 1 (P1) hendaklah ditetapkan di matagaji di Peringkat 1 (P1) jawatan baru. Jika matagaji

di Peringkat 1 (P1) jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip ini, gaji boleh ditetapkan di Peringkat (P) berikutnya; dan

(ii) pegawai yang berada di Peringkat 2 (P2) atau Peringkat 3 (P3) hendaklah ditetapkan di matagaji di Peringkat 2 (P2) jawatan baru; dan

(h) Jururawat Gred U36 hendaklah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir di jawatan asal mengikut Peringkat (P) gaji masing-masing di Gred U36 yang baru yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal. Jika matagaji mengikut Peringkat (P) jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji bolehlah ditetapkan di Peringkat (P) berikutnya.

#### **Kelompok Pegawai Di Gred U37/U38, U39/U40.**

20. Kaedah penetapan gaji permulaan bagi pegawai sedang berkhidmat dalam skim perkhidmatan Jururawat Gred U37/U38, U39/U40 ke Gred U41 adalah seperti berikut:

(a) Jururawat Gred U37 yang belum disahkan dalam perkhidmatan tetapi memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan hendaklah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41;

(b) Jururawat Gred U37 yang belum disahkan dalam perkhidmatan dan tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan hendaklah dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji pegawai hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred

U41 sehari selepas memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan;

- (c) Jururawat Gred U37 yang belum disahkan dalam perkhidmatan dan tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan tetapi mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang hendaklah dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji pegawai hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 sehari selepas pegawai memenuhi syarat menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan;
- (d) Jururawat Gred U37 yang telah disahkan dalam perkhidmatan dan memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan hendaklah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;
- (e) Jururawat Gred U37 yang telah disahkan dalam perkhidmatan dan tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan tetapi mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang hendaklah dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji pegawai hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan

Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

(f) Jururawat Gred U37 yang telah disahkan dalam perkhidmatan tetapi tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan dan belum mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang hendaklah dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji pegawai hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

(g) Jururawat Gred U38 yang memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan hendaklah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran

di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

(h) Jururawat Gred U38 yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan dan mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang hendaklah dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji pegawai hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

(i) Jururawat Gred U38 yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan dan belum memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang hendaklah dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji pegawai hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

- (j) Jururawat Gred U39 yang belum disahkan dalam perkhidmatan tetapi memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan hendaklah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;
- (k) Jururawat Gred U39 yang belum disahkan dalam perkhidmatan dan tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan hendaklah dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji pegawai hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 sehari selepas memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;
- (l) Jururawat Gred U39 yang belum disahkan dalam perkhidmatan dan tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan tetapi mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang hendaklah dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji pegawai hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 sehari selepas pegawai memenuhi syarat menghadiri dan

lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

(m) Jururawat Gred U39 yang telah disahkan dalam perkhidmatan dan memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan hendaklah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

(n) Jururawat Gred U39 yang telah disahkan dalam perkhidmatan dan tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan tetapi mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang hendaklah dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji pegawai hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang

ditetapkan;

- (o) Jururawat Gred U39 yang telah disahkan dalam perkhidmatan tetapi tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan dan belum memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang hendaklah dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji pegawai hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;
- (p) Jururawat Gred U40 yang memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan hendaklah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;
- (q) Jururawat Gred U40 yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan hendaklah dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji pegawai hanya akan

ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan; dan

- (r) Jururawat Gred U40 yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan dan belum memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang hendaklah dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji pegawai hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan bolehlah ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

21. Pegawai yang gaji akhirnya tidak dapat ditampung oleh matagaji mengikut kaedah 19 dan 20 di atas, maka jadual gaji KUP hendaklah dipohon daripada Bahagian Gaji dan Elaun, Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA).

22. Jadual Gaji Matriks bagi skim perkhidmatan bersepadu Jururawat Gred U29, U32, U36, U41/U42, U44, U48 adalah seperti di **Lampiran E, E1, E2, E3, E4, E5 dan E6.**

Contoh kaedah penetapan gaji permulaan adalah seperti di **Lampiran F, F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7, F8 dan F9.**

### **PERGERAKAN GAJI TAHUNAN**

23. Pergerakan gaji tahunan jawatan asal yang sepatutnya diterima oleh pegawai dalam tahun pertukaran pelantikan dikuatkuasakan hendaklah diberi di jawatan baru kecuali:

- (a) Jururawat Gred U37/U38 dan U39/U40 yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan dan belum mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta belum menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan; dan
- (b) Jururawat Gred U37/U38 dan U39/U40 yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan, telah mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang tetapi belum menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan.

Bagi pegawai-pegawai di perenggan (a) dan (b) di atas, pergerakan gaji tahunannya hendaklah diberi di jawatan asal mengikut Tarikh Pergerakan Gaji (TPG) tahunan masing-masing.

24. Pergerakan gaji tahunan jawatan asal Jururawat Gred U31 dan U35 yang berada di Peringkat 3 (P3) serta TPG tahunannya pada 1 April atau 1 Julai atau 1 Oktober, hendaklah diberi di jawatan baru pada 1 Januari 2005 selepas pelaksanaan pertukaran pelantikan.

25. Pergerakan gaji tahunan jawatan asal Jururawat Gred U32 dan U36 yang berada di Peringkat 2 (P2) serta TPG tahunannya pada 1 April atau 1 Julai atau 1 Oktober, hendaklah diberi di jawatan baru pada 1 Januari 2005 selepas pelaksanaan pertukaran pelantikan.

### **TARIKH PERGERAKAN GAJI**

26. Tarikh Pergerakan Gaji (TPG) asal bagi pegawai yang terlibat dalam urusan ini hendaklah diubah kepada satu TPG baru pada tahun berikutnya selepas pelaksanaan pertukaran pelantikan ini. TPG baru ialah mulai 1 Januari tahun berikutnya. Bagi pegawai di Gred U37/U38 dan Gred U39/U40 yang disyaratkan mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan, TPG baru bagi tahun berikutnya berubah kepada 1 Januari selepas pegawai ditukar lantik ke Gred U41.

### **ELAUN DAN KEMUDAHAN**

27. Pegawai dalam skim perkhidmatan bersepadu Jururawat adalah layak menerima elaun dan kemudahan yang ditetapkan bagi kumpulan perkhidmatan yang berkenaan seperti surat rujukan JPA(S)(BPO) 256/21/3-2 Klt.10 (45) SK1 (9) bertarikh 24 Mei 2005 atau pindaan yang dibuat ke atasnya dari semasa ke semasa.

### **KAEDAH PELAKSANAAN OPSYEN**

28. Bagi melaksanakan opsyen ini, Pihak Berkuasa Melantik, Ketua Jabatan dan pegawai yang terlibat hendaklah mematuhi kaedah yang ditetapkan seperti berikut:

(a) **Pihak Berkuasa Melantik**

Menawarkan opsyen pertukaran pelantikan kepada pegawai yang terlibat.

(b) **Ketua Jabatan**

- (i) menyampaikan opsi kepada pegawai terlibat;
- (ii) memberi penjelasan terperinci mengenai opsi kepada pegawai yang terlibat dan implikasi keputusan yang dibuat;
- (iii) mengemaskini Kenyataan Perkhidmatan dan Kenyataan Cuti pegawai yang terlibat selaras dengan perubahan-perubahan berkaitan; dan
- (iv) melaksanakan pekeliling perkhidmatan ini dalam tempoh enam (6) bulan dari tarikh ianya diedarkan dan melaporkan kepada Bahagian Pembangunan Organisasi, Jabatan Perkhidmatan Awam mengenai status pelaksanaan pekeliling perkhidmatan ini.

(c) **Pegawai Yang Ditawarkan Opsyen**

- (i) membaca dengan teliti dan faham mengenai opsi sebelum membuat keputusan. Jika terdapat sebarang keraguan, pegawai hendaklah merujuk kepada ketua jabatan untuk mendapatkan penjelasan selanjutnya. Opsyen yang dibuat adalah muktamad;
- (ii) melengkapkan dua (2) salinan borang opsi iaitu satu (1) salinan untuk disimpan oleh ketua jabatan manakala satu (1) salinan lagi untuk pegawai berkenaan; dan
- (iii) mengembalikan borang opsi dalam tempoh 30 hari mulai tarikh surat tawaran.

## **TARIKH KUAT KUASA**

29. Tarikh kuat kuasa skim perkhidmatan bersepadu Jururawat Gred U29, U32, U36, U41/U42, U44, U48 yang baru ini ialah mulai **1 Januari 2005**.

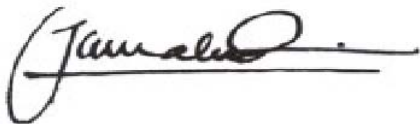
## **PEMBATALAN**

30. Dengan berkuatkuasanya pekeliling perkhidmatan ini, maka skim perkhidmatan Jururawat yang berkuat kuasa pada 1 November 2002 melalui Lampiran B Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002 adalah dibatalkan **kecuali** bagi menampung pegawai yang tidak menerima opsyen di bawah urusan ini dan penyandang yang belum memenuhi syarat pertukaran pelantikan ke skim perkhidmatan Jururawat yang baru.

## **PEMAKAIAN**

31. Tertakluk kepada penerimaan oleh pihak berkuasa masing-masing, peruntukan pekeliling perkhidmatan ini dipanjangkan kepada semua Perkhidmatan Negeri, Badan Berkanun dan Pihak Berkuasa Tempatan.

## **“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”**



**( TAN SRI JAMALUDDIN BIN HAJI AHMAD DAMANHURI )**

Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam  
Malaysia.

JABATAN PERKHIDMATAN AWAM  
MALAYSIA  
PUTRAJAYA

31 Mei 2005

Setiausaha Suruhanjaya Perkhidmatan Awam

Semua Ketua Setiausaha Kementerian

Semua Ketua Jabatan Persekutuan

Semua Y.B. Setiausaha Kerajaan Negeri

Semua Pihak Berkuasa Berkanun

Semua Pihak Berkuasa Tempatan.

**SKIM PERKHIDMATAN  
JURURAWAT**

**KLASIFIKASI** : PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATAN  
**KUMPULAN PERKHIDMATAN** : PENGURUSAN DAN PROFESIONAL, SOKONGAN  
(SKIM PERKHIDMATAN BERSEPADU)  
**TARIKH KUAT KUASA** : 1 JANUARI 2005

<b>Gred</b>	<b>Jadual Gaji Matriks</b>				
<b>Gred U29</b>	: P1T1	RM928.55	-	P1T27	RM2445.89
	P2T1	RM985.42	-	P2T27	RM2623.76
	P3T1	RM1044.71	-	P3T27	RM2781.06
<b>Gred U32</b>	: P1T1	RM1567.43	-	P1T20	RM2925.05
	P2T1	RM1683.59	-	P2T20	RM3227.55
<b>Gred U36</b>	: P1T1	RM2445.89	-	P1T11	RM3617.17
	P2T1	RM2616.50	-	P2T11	RM3999.53
<b>Gred U41</b>	: P1T1	RM1738.43	-	P1T24	RM4107.61
	P2T1	RM1821.92	-	P2T24	RM4367.76
	P3T1	RM1909.04	-	P3T24	RM4624.28
<b>Gred U42</b>	: P1T1	RM1738.43	-	P1T24	RM4107.61
	P2T1	RM1909.04	-	P2T24	RM4624.28
<b>Gred U44</b>	: P1T1	RM2633.83	-	P1T14	RM4364.13
	P2T1	RM2920.60	-	P2T14	RM4823.93
<b>Gred U48</b>	: P1T1	RM3853.51	-	P1T8	RM5115.54
	P2T1	RM4235.87	-	P2T8	RM5599.54

**SYARAT LANTIKAN**

1. Calon bagi lantikan hendaklah memiliki kelayakan seperti berikut:-
  - (a) warganegara Malaysia;
  - (b) berumur tidak kurang dari 18 tahun pada tarikh tutup iklan jawatan;

#### KELAYAKAN LANTIKAN KE GRED U29

- (c) Diploma Kejururawatan daripada institusi-institusi latihan Kementerian Kesihatan Malaysia yang diiktiraf oleh kerajaan atau kelayakan yang diiktiraf setaraf dengannya serta telah berdaftar dengan Lembaga Jururawat Malaysia.

(Gaji permulaan ialah pada Gred U29: P1T6);

#### KELAYAKAN LANTIKAN KE GRED U41

- (d) Ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan yang diiktiraf oleh kerajaan daripada institusi-institusi pengajian tinggi tempatan atau kelayakan yang diiktiraf setaraf dengannya serta telah berdaftar dengan Lembaga Jururawat Malaysia.

(Gaji permulaan ialah pada Gred U41: P1T1);

dan

- (e) lulus Bahasa Malaysia/ Bahasa Melayu (termasuk lulus Ujian Lisan) pada peringkat Sijil Pelajaran Malaysia atau kelulusan yang diiktiraf setaraf dengannya oleh kerajaan.

#### **SYARAT KENAIKAN PANGKAT SECARA LANTIKAN**

2. Pegawai sedang berkhidmat dalam perkhidmatan Penolong Jururawat dan Jururawat Masyarakat adalah layak dipertimbangkan oleh Pihak Berkuasa Melantik berkenaan untuk kenaikan pangkat secara lantikan ke jawatan Jururawat Gred U29, tertakluk kepada kekosongan jawatan, apabila telah disahkan dalam perkhidmatan dan:-

(a) mempunyai kelayakan di perenggan 1(c) di atas; dan

(b) berumur kurang dari 54 tahun pada tarikh lantikan.

#### **PENETAPAN GAJI PERMULAAN**

3. Gaji permulaan yang lebih tinggi atas P1 Gred U29 dan Gred U41 boleh ditetapkan oleh Pihak Berkuasa Melantik berkenaan berasaskan kepada pengalaman kerja berkaitan.

#### **TEMPOH PERCUBAAN**

4. Jururawat yang dilantik adalah dikehendaki berkhidmat dalam tempoh percubaan selama 1 hingga 3 tahun.

#### **LATIHAN**

5. Jururawat boleh dikehendaki mengikuti latihan yang ditetapkan oleh ketua jabatan/ ketua perkhidmatan yang berkenaan.

#### **KURSUS INDUKSI/ PEPERIKSAAN**

6. Jururawat dalam percubaan adalah dikehendaki hadir dengan jayanya kursus induksi yang ditetapkan oleh ketua jabatan/ ketua perkhidmatan yang berkenaan.

#### **PENGESAHAN DALAM PERKHIDMATAN**

7. Jururawat yang dilantik adalah layak disahkan dalam perkhidmatan apabila telah:-

(a) memenuhi tempoh percubaan;

(b) hadir dengan jayanya kursus induksi yang ditetapkan; dan

(c) diperaku oleh ketua jabatan/ ketua perkhidmatan.

**PERGERAKAN GAJI  
TAHUNAN**

8. Pergerakan gaji tahunan adalah tidak automatik dan akan ditetapkan oleh ketua jabatan/ ketua perkhidmatan berdasarkan prestasi perkhidmatan.

**PENILAIAN TAHAP  
KECEKAPAN**

9. Jururawat hendaklah melepasi penilaian tahap kecekapan yang ditetapkan oleh ketua jabatan/ ketua perkhidmatan untuk kenaikan pangkat.

**KENAIKAN PANGKAT  
KE GRED U32**

10. Jururawat Gred U29 adalah layak dipertimbang bagi kenaikan pangkat ke jawatan Jururawat Gred U32 yang kosong apabila telah:-

- (a) disahkan dalam perkhidmatan;
- (b) mencapai tahap prestasi yang ditetapkan;
- (c) melepasi semua penilaian tahap kecekapan yang ditetapkan; dan
- (d) diperaku oleh ketua jabatan/ ketua perkhidmatan.

**KENAIKAN PANGKAT  
KE GRED U36**

11. Jururawat Gred U32 adalah layak dipertimbang bagi kenaikan pangkat ke jawatan Jururawat Gred U36 yang kosong apabila telah:-

- (a) mencapai tahap prestasi yang ditetapkan;
- (b) melepasi semua penilaian tahap kecekapan yang ditetapkan; dan
- (c) diperaku oleh ketua jabatan/ ketua perkhidmatan.

**KENAIKAN PANGKAT  
KE GRED U42**

12. (i) Jururawat Gred U29 atau U32 adalah layak dipertimbang bagi kenaikan pangkat ke jawatan Jururawat Gred U42 yang kosong apabila telah:-

- (a) disahkan dalam perkhidmatan;
- (b) mempunyai kelayakan di perenggan 1 (d) di atas;
- (c) mencapai tahap prestasi yang ditetapkan;
- (d) melepasi semua penilaian tahap kecekapan yang ditetapkan; dan
- (e) diperaku oleh ketua jabatan/ ketua perkhidmatan.

(ii) Jururawat Gred U36 adalah layak dipertimbang bagi kenaikan pangkat ke jawatan Jururawat Gred U42 yang kosong apabila telah:-

- (a) mencapai tahap prestasi yang ditetapkan;
- (b) melepasi semua penilaian tahap kecekapan yang ditetapkan; dan

(c) diperaku oleh ketua jabatan/ ketua perkhidmatan.

**KENAIKAN PANGKAT  
KE GRED U44**

13. Jururawat Gred U41/U42 adalah layak dipertimbang bagi kenaikan pangkat ke jawatan Jururawat Gred U44 yang kosong apabila telah:-

- (a) disahkan dalam perkhidmatan;
- (b) mencapai tahap prestasi yang ditetapkan;
- (c) melepasi semua penilaian tahap kecekapan yang ditetapkan; dan
- (d) diperaku oleh ketua jabatan/ ketua perkhidmatan.

**KENAIKAN PANGKAT  
KE GRED U48**

14. Jururawat Gred U44 adalah layak dipertimbang bagi kenaikan pangkat ke jawatan Jururawat Gred U48 yang kosong apabila telah:-

- (a) mencapai tahap prestasi yang ditetapkan;
- (b) melepasi semua penilaian tahap kecekapan yang ditetapkan; dan
- (c) diperaku oleh ketua jabatan/ ketua perkhidmatan.

**KENAIKAN PANGKAT  
SECARA LANTIKAN KE  
PERKHIDMATAN  
PENGAJAR**

15. Jururawat yang menunjukkan prestasi yang cemerlang adalah layak dipertimbang oleh Pihak Berkuasa Melantik berkenaan untuk kenaikan pangkat secara lantikan ke jawatan Pengajar Gred U41 yang kosong mengikut syarat-syarat yang ditetapkan dalam skim perkhidmatan berkenaan.

**Nota:** Skim perkhidmatan ini membatalkan skim perkhidmatan terdahulu yang berkuat kuasa pada 1.11.2002 [Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002, JPA(S)71/3 Klt. 2 (3)] **kecuali** bagi menampung pegawai yang tidak menerima opsyen di bawah urusan ini dan penyandang yang belum memenuhi syarat pertukaran pelantikan ke skim perkhidmatan Jururawat yang baru.

**IKLAN JAWATAN**

1. (a) Jawatan : Jururawat  
(b) Kementerian/ Jabatan :  
(c) Kumpulan : Pengurusan dan Profesional, Sokongan  
Perkhidmatan (Skim Perkhidmatan Bersepadu)  
(d) Klasifikasi : Perkhidmatan Perubatan dan Kesihatan  
Perkhidmatan
2. Jadual Gaji : Jadual Gaji Matriks
- |          |                                                                                                            |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gred U29 | : P1T1 RM928.55 - P1T27 RM2445.89<br>P2T1 RM985.42 - P2T27 RM2623.76<br>P3T1 RM1044.71 - P3T27 RM2781.06   |
| Gred U32 | : P1T1 RM1567.43 - P1T20 RM2925.05<br>P2T1 RM1683.59 - P2T20 RM3227.55                                     |
| Gred U36 | : P1T1 RM2445.89 - P1T11 RM3617.17<br>P2T1 RM2616.50 - P2T11 RM3999.53                                     |
| Gred U41 | : P1T1 RM1738.43 - P1T24 RM4107.61<br>P2T1 RM1821.92 - P2T24 RM4367.76<br>P3T1 RM1909.04 - P3T24 RM4624.28 |
| Gred U42 | : P1T1 RM1738.43 - P1T24 RM4107.61<br>P2T1 RM1909.04 - P2T24 RM4624.28                                     |
| Gred U44 | : P1T1 RM2633.83 - P1T14 RM4364.13<br>P2T1 RM2920.60 - P2T14 RM4823.93                                     |
| Gred U48 | : P1T1 RM3853.51 - P1T8 RM5115.54<br>P2T1 RM4235.87 - P2T8 RM5599.54                                       |

3. Syarat Lantikan : Calon bagi lantikan hendaklah memiliki kelayakan seperti berikut:-
- (a) warganegara Malaysia;
  - (b) berumur tidak kurang dari 18 tahun pada tarikh tutup iklan jawatan;

**KELAYAKAN LANTIKAN KE GRED U29**

- (c) Diploma Kejururawatan daripada institusi-institusi latihan Kementerian Kesihatan Malaysia yang diiktiraf oleh kerajaan atau kelayakan yang diiktiraf setaraf dengannya serta telah berdaftar dengan Lembaga Jururawat Malaysia.

(Gaji permulaan ialah pada Gred U29: P1T6);

**KELAYAKAN LANTIKAN KE GRED U41**

- (d) Ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan yang diiktiraf oleh kerajaan daripada institusi-institusi pengajian tinggi tempatan atau kelayakan yang diiktiraf setaraf dengannya serta telah berdaftar dengan Lembaga Jururawat Malaysia.

(Gaji permulaan ialah pada Gred U41: P1T1);

- dan (e) lulus Bahasa Malaysia/ Bahasa Melayu (termasuk lulus Ujian Lisan) pada peringkat Sijil Pelajaran Malaysia atau kelulusan yang diiktiraf setaraf dengannya oleh kerajaan.

4. Taraf Jawatan : Tetap.
5. Penaklukan Di Bawah Syarat-syarat Skim Perkhidmatan : Pegawai yang memasuki perkhidmatan Jururawat adalah tertakluk kepada syarat-syarat skim perkhidmatan berkenaan yang berkuat kuasa serta pindaan-pindaan yang dibuat ke atasnya dari semasa ke semasa.
6. Fungsi dan Bidang Tugas : Untuk diisi oleh ketua jabatan/ ketua perkhidmatan setiap kali pengiklanan dibuat.

**PENGHURAIAN SKOP TUGAS  
JURURAWAT GRED U29**

**1. PERINGKAT ORGANISASI**

Pelbagai jabatan/ agensi kerajaan.

**2. SKOP FUNGSI DAN BIDANG TUGAS**

**2.1 Tugas Spesifik.**

- a. Rawatan Am – melaksanakan tugas rawatan pesakit mengikut pelan tindakan perawatan.
- b. Memantau tugas rawatan terhadap pesakit.
- c. Mendokumenkan kemajuan rawatan dan laporan tentang perkara luar biasa/ kesan sampingan kepada pegawai berkaitan.
- d. Memberi perhatian kepada keperluan khas yang merangkumi aspek fizikal dan psikososial pesakit.
- e. Memberi ubat-ubatan dan suntikan yang diarahkan mengikut masa yang ditetapkan, mengambil perhatian tentang tindak balas serta mengambil tindakan sewajarnya.
- f. Melaksanakan rawatan sepertimana yang diarahkan oleh doktor.
- g. Memberi orientasi kepada pesakit yang baru masuk.
- h. Melaksanakan pendidikan kesihatan mengikut keperluan pesakit.
- i. Melaksanakan *discharge care plan*, menghidang, melayan, membantu pesakit makan dan menentukan keperluan khas makanan pesakit ditepati dan perlu dicatat dalam cartaimbangan pesakit.
- j. Memastikan pesakit yang menerima aliran intravena perlu menepati regim mengikut arahan.

- k. Merekod cartaimbangan dan membuat pemerhatian bagi mengenalpasti keadaan luar biasa.
- l. Bertanggungjawab memberi rawatan kecemasan/ segera kepada pesakit tenat sebelum ketibaan doktor.
- m. Mengambil, mencatat dan menaksir pemerhatian penting termasuk *vital signs* dan melaporkan dengan segera jika terdapat keadaan luar biasa.
- n. Menyediakan pesakit untuk tatacara tertentu.
- o. Membantu doktor semasa menjalankan pemeriksaan terhadap pesakit.
- p. Membuat persediaan untuk lawatan doktor dan memberi maklumat tentang pemerhatian, kemajuan pesakit, reaksi ubat-ubatan dan sebagainya.
- q. Mengambil dan mengumpul contoh ujian makmal mengikut prosedur yang ditetapkan dan melaporkan kepada doktor jika ada keadaan luar biasa.
- r. Membuat laporan kemajuan pesakit dalam masa giliran tugas dan diserahkan dengan teliti kepada jururawat yang akan mengambil alih tugas mengikut syif.

## 2.2 Fungsi Pengawasan dan Pengawalan.

- a. Memastikan perawatan yang diberi selamat dan terkawal.
- b. Memastikan alat kelengkapan dibersihkan selepas digunakan dan disimpan dalam keadaan baik dan siap sedia.
- c. Mengawasi kaedah pengawalan jangkitan dan teknik pengasingan diamalkan dengan betul.
- d. Ubat-ubatan/ suntikan mengikut *Deoxyribonucleic Acid (DNA)* dikendalikan mengikut peraturan yang ditetapkan.

## 2.3 Pengawalan Kualiti.

- a. Menjalankan perkhidmatan perawatan mengikut piawaian yang ditetapkan.

- b. Menentukan dokumentasi dan pengumpulan data dijalankan dengan tepat dan mengambil langkah untuk memperbaiki perkhidmatan.
- c. Mengikuti kursus/ seminar untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran dalam amali kejururawatan termasuk bidang pengkhususan yang diiktiraf.
- d. Melibatkan diri dalam aktiviti pembelajaran seperti membimbing pelatih latihan asas dan pos basik.

#### 2.4 Fungsi Perhubungan.

- a. Menjalinkan hubungan yang baik antara pegawai, wad, pihak atasan, pesakit dan orang awam.
- b. Mengadakan hubungan (networking) dengan pegawai bahagian kesihatan bagi persediaan jagaan tindakan susulan pesakit di rumah selepas discaj.

#### 2.5 Tugas Promosi Kesihatan.

- a. Menggalakkan penyusuan ibu di klinik *antenatal*, wad bersalin dan *postnatal*.
- b. Mendidik pesakit mengenai penjagaan kesihatan yang berhubungkait dengan penyakit mereka seperti diabetes, tekanan darah tinggi, kegemukan dan sebagainya.

#### 2.6 Fungsi Keselamatan.

- a. Keselamatan Pesakit:
  - i. jururawat perlu sentiasa mengawasi keselamatan pesakit.
  - ii. memastikan pelawat tidak memasuki wad tanpa urusan.
  - iii. memastikan pesakit berada di dalam wad pada setiap masa dan menyerahkan tugas kepada jururawat yang lain sekiranya tamat waktu bertugas.
  - iv. memastikan bayi/ kanak-kanak diserahkan kepada ibu/ bapa/ penjaga yang sah.

- b. Keselamatan Harta Benda:
  - i. membuat catatan jenis barangan dan diserahkan kembali sebelum discaj.
  - ii. mengetahui kaedah memadam api dan menggunakan alat pemadam api.
  - iii. mengendalikan pesakit keluar dari wad sekiranya berlaku kecemasan.

2.7 Lain-lain skop tugas yang ditentukan dari semasa ke semasa.

### 3. **HUBUNGAN KERJA**

#### 3.1. Dalaman

- a. pegawai di unit yang sama.
- b. pegawai di unit lain di dalam organisasi yang sama.

#### 3.2. Luaran

- a. komuniti.
- b. jabatan kerajaan dan agensi-agensi lain.
- c. pegawai-pegawai lain.

### 4. **PERSEKITARAN KERJA**

Dalam dan luar pejabat (di lapangan).

**PENGHURAIAN SKOP TUGAS  
JURURAWAT GRED U32**

1. **PERINGKAT ORGANISASI**

Pelbagai jabatan/ agensi kerajaan.

2. **SKOP FUNGSI DAN BIDANG TUGAS**

2.1 Rawatan Awam.

- a. Mengenalpasti dan menaksir perawatan holistik untuk setiap pesakit.
- b. Berbincang bersama dengan ahli pasukan perawatan mengenai pelan rawatan yang sesuai untuk pelanggan secara individu.
- c. Melaksanakan rawatan yang dirancang dengan tepat dan berkesan.
- d. Menilai semula tahap pencapaian perawatan yang diberi.
- e. Mendokumentasikan semua tindakan perawatan untuk menentukan kesinambungan perawatan pesakit.
- f. Memberi input kejururawatan semasa lawatan klinikal.
- g. Memeriksa dan menyemak nota/ laporan pesakit untuk memastikan pelan perawatan yang dijalankan seperti yang dirancang.
- h. Membimbing warga kerja pasukan bergerak cergas, cepat dan tepat di dalam tindakan kecemasan.

2.2 Fungsi Kawalan Infeksi Hospital.

- a. Melaksanakan dan mengamalkan prinsip kawalan infeksi semasa menjalankan rawatan.
- b. Memantau kadar infeksi serta mengambil tindakan *Corrective, Preventive Measures* dengan mengambil contoh spesimen untuk kajian/ penyelidikan dari semasa ke semasa.
- c. Menguatkuasakan amalan *Universal Precaution*.

- 2.3 Penentuan Dan Kawalan *Quality Assurance (QA)*.
- a. Mengimplementasikan *QA* kejururawatan kebangsaan.
  - b. Mengenalpasti indikator *QA Hospital Specific Approach (HSA)* melalui taksiran kehendak pelanggan dan pendekatan kejururawatan (*Nursing Approach*).
  - c. Berbincang dengan pegawai atasan dan warga kerja untuk tindakan sewajarnya.
  - d. Mendokumentasikan semua kajian/ penyelidikan.
- 2.4 Pendidikan dan Perkembangan Warga Kerja Kejururawatan.
- a. Melibatkan diri dalam aktiviti pembelajaran.
  - b. Menjalankan *On Job Training* dan *Continuous Nursing Education* untuk warga kerja kejururawatan.
  - c. Mendorong warga kerja dalam perkembangan kerjaya dengan mengesyorkan seminar, konferen dan kursus Pos Basik.
- 2.5 Pengawalan Peralatan dan Ubatan.
- a. Memeriksa dan memastikan semua peralatan perubatan dan bukan perubatan berfungsi dengan sempurna setiap masa.
  - b. Memastikan bekalan ubat-ubatan mencukupi.
- 2.6 Fungsi Hubungan Kerja.
- a. Menjalinkan perhubungan yang baik di antara wad/ jabatan/ unit/ klinik serta di kalangan semua warga kerja, pesakit dan keluarga.
  - b. Bekerjasama dengan semua warga kerja dan mengutamakan nilai-nilai penyayang dan profesionalisme.
  - c. Menepati dan melaksanakan piawaian pelanggan.
  - d. Berinteraksi/ berkomunikasi dengan pesakit supaya proses perawatan lebih difahami oleh pesakit.
- 2.7 Lain-lain skop tugas yang ditentukan dari semasa ke semasa.

3. **HUBUNGAN KERJA**

3.1. Dalaman

- a. pegawai di unit yang sama.
- b. pegawai di unit lain di dalam organisasi yang sama.

3.2. Luaran

- a. komuniti.
- b. jabatan kerajaan dan agensi-agensi lain.
- c. pegawai-pegawai lain.

4. **PERSEKITARAN KERJA**

Dalam dan luar pejabat (di lapangan).

**PENGHURAIAN SKOP TUGAS  
JURURAWAT GRED U36**

1. **PERINGKAT ORGANISASI**

Pelbagai jabatan/ agensi kerajaan.

2. **SKOP FUNGSI DAN BIDANG TUGAS**

2.1 Rawatan Pelanggan.

- a. Berbincang dan merancang bersama dengan pakar klinikal mengenai perawatan pelanggan dan juga perkembangan kerjaya wargakerja kejururawatan.
- b. Merancang dan melaksanakan perawatan secara *holistik* mengikut tahap perawatan yang diperlukan oleh setiap pelanggan (*individualized care*).
- c. Memantau perancangan perawatan pelanggan mengikut pelan perawatan.
- d. Menilai semula taraf kesihatan pelanggan untuk memastikan matlamat perawatan tercapai dan mengemaskini rancangan perawatan apabila perlu.
- e. Memberikan tunjuk ajar kepada warga kerja dalam menjalankan pelan perancangan yang sesuai mengikut keperluan pelanggan secara individu.
- f. Memastikan semua tindakan perawatan didokumentasi untuk menentukan kesinambungan perawatan.
- g. Menentukan arahan perubatan dilaksanakan dengan betul.
- h. Mengambil bahagian serta memberi input kejururawatan semasa lawatan Pakar Klinikal.
- i. Bertindak sebagai pakar rujuk di bidang kejururawatan di unitnya.
- j. Menjalankan *Nursing Round* untuk menilai tahap kesihatan pesakit.

- k. Mengadakan mesyuarat kejururawatan (*Nursing Conference*) di unit masing-masing.
  - l. Melibatkan diri dalam program '*Tele Nursing*' sebagai pakar rujuk mengenai hal-hal kejururawatan.
- 2.2 Pengawalan Peralatan Dan Ubat-Ubatan.
- a. Memastikan peralatan dalam keadaan baik serta berfungsi dan sedia untuk digunakan.
  - b. Mematuhi dan memastikan maklumat *callibration* digunapakai oleh warga kerja.
  - c. Memastikan penyimpanan ubat-ubatan mengikut garis panduan yang telah ditetapkan.
  - d. Memastikan peralatan serta bekalan ubat-ubatan sentiasa mencukupi.
  - e. Memeriksa tarikh luput ubat-ubatan dan mengambil tindakan sekiranya perlu.
- 2.3 Fungsi Hubungan Kerja.
- a. Menjalinkan perhubungan yang baik di antara wad/ jabatan/ unit/ klinik serta di kalangan semua warga kerja, pesakit dan keluarga.
  - b. Bekerjasama dengan semua warga kerja dan mengutamakan nilai-nilai penyayang dan profesionalisme.
  - c. Menepati dan melaksanakan piawaian pelanggan.
  - d. Berinteraksi/ berkomunikasi dengan pesakit supaya proses perawatan lebih difahami oleh pesakit.
- 2.4 Fungsi Kajian Dan Penyelidikan.
- a. Menjalankan penyelidikan yang telah dirancang bersama dengan pakar di unit masing-masing.
- 2.5 Lain-lain skop tugas yang ditentukan dari semasa ke semasa.

3. **HUBUNGAN KERJA**

3.1. Dalam

- a. pegawai di unit yang sama.
- b. pegawai di unit lain di dalam organisasi yang sama.

3.2. Luaran

- a. komuniti.
- b. jabatan kerajaan dan agensi-agensi lain.
- c. pegawai-pegawai lain.

4. **PERSEKITARAN KERJA**

Dalam dan luar pejabat (di lapangan).

**PENGHURAIAN SKOP TUGAS  
JURURAWAT GRED U41/ U42**

**1. PERINGKAT ORGANISASI**

Pelbagai jabatan/ agensi kerajaan.

**2. SKOP FUNGSI DAN BIDANG TUGAS**

**2.1 Fungsi Klinikal dan Penguatkuasaan.**

- a. Pemantauan Kejururawatan.
- b. Mengawalselia perawatan dengan melakukan rondaan ke wad/ klinik/ unit berjadual untuk memantau keberkesanan perawatan, peralatan dan keselamatan pelanggan.
- c. Menjalankan pemantauan perkhidmatan amalan kejururawatan di peringkat hospital dan menentukan projeksi kejururawatan.
- d. Menghasilkan imej berkualiti mengikut piawaian yang ditetapkan.
- e. Memperkukuhkan amalan kejururawatan, program perubatan dan latihan.

**2.2 Fungsi Pengurusan dan Penyeliaan.**

- a. Merancang perkhidmatan kejururawatan dan perawatan selari dengan aliran sains dan teknologi juga konsep terkini.
- b. Menyelia pembentukan dan pembangunan kerjaya kejururawatan melalui latihan dan kursus dalam perkhidmatan, penyelidikan dan pembangunan.
- c. Tugas-tugas penglibatan dalam polisi, peraturan, pengurusan dan sumbangan aktiviti peningkatan perkhidmatan hospital.
- d. Merancang keperluan anggota kejururawatan mengikut aktiviti serta mengagihkan jururawat mengikut kepakaran dan keperluan hospital serta tahap perawatan pesakit.

- e. Mengenalpasti dan mengurus kebajikan anggota di bawah jagaan.
- f. Menguruskan perkembangan kerjaya dan kebajikan anggota kejururawatan.

### 2.3 Kawalan Mutu/ Kawalan Infeksi.

- a. Merancang lawatan penyeliaan untuk memastikan amalan kejururawatan dijalankan mengikut piawaian.
- b. Memastikan perawatan dilakukan berpandukan *Standard Operating Procedures (SOP)* – menentukan protokol dan garis panduan dalam prosedur kejururawatan dipraktikkan.
- c. Menyelaras program *Quality Assurance* di peringkat hospital.
- d. Mengenalpasti kawasan yang mengalami kelemahan dalam kualiti dan mengambil tindakan pembaikan.
- e. Menyediakan laporan untuk dibentang dalam mesyuarat peringkat negeri.
- f. Kawalan infeksi - memastikan semua anggota kejururawatan mendapat latihan dalam kawalan infeksi serta memantau dan menilai keberkesanan kawalan infeksi di hospital.
- g. Menjalankan kajian infeksi dari masa ke semasa.
- h. Menilai beban kerja dan kemahiran anggota kejururawatan dalam menjalankan tugas.
- i. Melaksanakan MS ISO/ Akreditasi.
- j. Memberi input dan tunjuk ajar dalam penyelarasan MS ISO/ Akreditasi.
- k. Memantau pelaksanaan budaya korporat di hospital dan klinik kesihatan dalam mempertingkatkan imej dan kualiti kejururawatan.

### 2.4 Latihan Kejururawatan.

- a. Merancang dan menyelaras latihan kejururawatan di peringkat hospital.
- b. Menyelaras latihan amali kejururawatan di antara kolej kejururawatan, hospital dan klinik kesihatan.

- c. Menjadi ahli jawatankuasa latihan kejururawatan di peringkat hospital untuk memantau latihan kejururawatan (Basik/ Pos Basik/ Peralihan).
- d. Merancang kursus yang diperlukan oleh anggota kejururawatan di peringkat hospital.
- e. Bersama dengan Penyelia Jururawat Negeri menganjur persidangan/ seminar dan mesyuarat kejururawatan.
- f. Mengesyorkan senarai nama jururawat sebagai pemeriksa untuk peperiksaan Pendaftaran Jururawat.
- g. Memilih calon untuk disyorkan bagi kursus Pos Basik, seminar dan sebagainya.
- h. Merancang dan menyelaras kajian/ penyelidikan di hospital dan kesihatan daerah.
- i. Menjalankan kajian kejururawatan bagi meningkatkan mutu perkhidmatan kejururawatan.
- j. Memantau dan merancang pengendalian *Continous Professional Development (CPD)* untuk jururawat di peringkat hospital.

#### 2.5 Tugas-tugas Sokongan.

- a. Melaksanakan tugas-tugas diarahkan oleh ketua jabatan dan pegawai atasan.

#### 2.6 Lain-lain skop tugas yang ditentukan dari semasa ke semasa.

### 3. HUBUNGAN KERJA

#### 3.1. Dalaman

- a. pegawai di unit yang sama.
- b. pegawai di unit lain di dalam organisasi yang sama.

#### 3.2. Luaran

- a. komuniti.
- b. jabatan kerajaan dan agensi-agensi lain.
- c. pegawai-pegawai lain.

4. **PERSEKITARAN KERJA**

Dalam dan luar pejabat (di lapangan).

**PENGHURAIAN SKOP TUGAS  
JURURAWAT GRED U44**

**1. PERINGKAT ORGANISASI**

Pelbagai jabatan/ agensi kerajaan.

**2. SKOP FUNGSI DAN BIDANG TUGAS**

**2.1 Fungsi Klinikal dan Penguatkuasaan.**

- a. Menjalankan pemantauan perkhidmatan amalan kejururawatan dan menentukan projeksi kejururawatan di peringkat negeri.
- b. Menghasilkan imej berkualiti mengikut piawaian yang ditetapkan.
- c. Memperkukuhkan amalan kejururawatan, program perubatan dan latihan. Setiap jururawat wajib berdaftar dengan Lembaga Jururawat seperti yang tertakluk dalam Akta Jururawat (1950) dan Peraturan Pendaftaran 1985 dan Akta Bidan (1966) (Pindaan 1990).
- d. Merancang strategi bagi memperkukuhkan amalan kejururawatan dalam program perubatan, kesihatan dan latihan kejururawatan.

**2.2 Fungsi Pengurusan dan Penyeliaan.**

- a. Merancang dan menyediakan anggaran belanjawan untuk aktiviti kejururawatan di peringkat negeri.
- b. Merancang perkhidmatan kejururawatan dan perawatan di peringkat negeri supaya selari dengan aliran sains dan teknologi juga konsep terkini.
- c. Menyelia pembentukan dan pembangunan kerja kejururawatan melalui latihan dan kursus dalam perkhidmatan, penyelidikan dan pembangunan.
- d. Tugas-tugas penglibatan dalam polisi, peraturan, pengurusan dan sumbangan aktiviti peningkatan perkhidmatan hospital.

- e. Merancang keperluan dan justifikasi sumber manusia anggota kejururawatan mengikut aktiviti serta mengagihkan jururawat mengikut kepakaran dan keperluan hospital dan tahap perawatan pesakit.
- f. Mengenalpasti dan mengurus kebajikan anggota di bawah jagaan.
- g. Menguruskan perkembangan kerjaya dan kebajikan anggota kejururawatan.
- h. Merancang dan menyediakan anggaran belanjawan untuk aktiviti kejururawatan di peringkat negeri.
- i. Menyediakan keperluan dan justifikasi sumber manusia dalam dasar baru dan sedia ada.
- j. Mengesyor kepada pihak naziran untuk mendapat jawatan-jawatan yang diperlukan.
- k. Memantau pengisian dan kekosongan setiap kategori jururawat di peringkat negeri.

### 2.3 Kawalan Mutu.

- a. Merancang lawatan penyeliaan untuk memastikan amalan kejururawatan dijalankan mengikut piawaian.
- b. Memastikan perawatan dilakukan berpandukan *Standard Operating Procedures (SOP)* – menentukan protokol dan garis panduan dalam prosedur kejururawatan dipraktikkan.
- c. Menyelaraskan program *Quality Assurance* di peringkat negeri : memantau dan mengkaji laporan *National Indicator Approach (NIA)/ Hospital Specific Approach (HAS)/ District Specific Approach (DSA)* dari hospital dan daerah enam (6) bulan sekali.
- d. Mengenalpasti kawasan yang mengalami kelemahan dalam kualiti dan mengambil tindakan pembaikan.
- e. Mengenalpasti indikator kejururawatan untuk pemantauan dan editan.
- f. Menyediakan laporan untuk dibentangkan dalam mesyuarat peringkat negeri.

- g. Memantau dan menilai keberkesanan kawalan infeksi di peringkat hospital dan daerah.
- h. Menilai beban kerja dan kemahiran anggota kejururawatan dalam menjalankan tugas.
- i. Menyelaras jawatankuasa *CPD* di peringkat negeri, mendaftar semua kursus dan memperakukan jumlah kredit seminar dan kursus.
- j. Memantau pelaksanaan budaya korporat di peringkat negeri.

#### 2.4 Latihan Kejururawatan.

- a. Merancang dan menyelaras kursus yang diperlukan oleh anggota kejururawatan di peringkat negeri.
- b. Menyelaraskan latihan amali kejururawatan di antara kolej kejururawatan, hospital dan klinik kesihatan.
- c. Menjadi ahli jawatankuasa latihan kejururawatan di peringkat negeri untuk memantau latihan kejururawatan (Basik/ Pos Basik/ Peralihan)
- d. Bekerjasama dengan Ketua Penyelia Jururawat menganjur persidangan/ seminar dan mesyuarat kejururawatan.
- e. Mengenalpasti keperluan dan merancang:
  - i. *Continous Professional Development (CPD)*.
  - ii. Merancang keperluan tahap kecekapan bagi anggota kejururawatan.
- f. Merancang dan menjalankan aktiviti penyelidikan yang telah dikenalpasti.

#### 2.5 Lain-lain skop tugas yang ditentukan dari semasa ke semasa.

### 3. HUBUNGAN KERJA

#### 3.1. Dalaman

- a. pegawai di unit yang sama.
- b. pegawai di unit lain di dalam organisasi yang sama.

3.2. Luaran

- a. komuniti.
- b. jabatan kerajaan dan agensi-agensi lain.
- c. pegawai-pegawai lain.

4. **PERSEKITARAN KERJA**

Dalam dan luar pejabat (di lapangan).

**PENGHURAIAN SKOP TUGAS  
JURURAWAT GRED U48**

**1. PERINGKAT ORGANISASI**

Pelbagai jabatan/ agensi kerajaan.

**2. SKOP FUNGSI DAN BIDANG TUGAS**

2.1 Pembentukan dan pelaksanaan polisi-polisi kejururawatan, pemantauan dan kawalselia.

- a. Mengadakan pemeriksaan, lawatan, pengawasan dan khidmat nasihat kepada pemohon yang terlibat dalam bidang ini.
- b. Menjalankan aktiviti pemantauan di peringkat kebangsaan dan peringkat negeri termasuk hospital dan kolej-kolej swasta dan kerajaan.
- c. Menjalankan tugas-tugas penyiasatan terhadap aduan-aduan kejururawatan.
- d. Membentuk polisi-polisi dan prosedur pelaksanaan program kejururawatan berterusan.
- e. Memperkukuhkan program kualiti dalam bidang kejururawatan seperti ISO 9000, akreditasi, budaya korporat, profesionalisme, kerja berpasukan dan penyayang.
- f. Pembentukan polisi bagi program *Continous Professional Development (CPD)* kejururawatan.

2.2 Pengurusan dan Penyeliaan

- a. Mengkaji, menyelaras penggunaan dan pengagihan sumber manusia.
- b. Membuat syor tentang keperluan sumber manusia peringkat nasional.

- c. Menwujudkan pangkalan data untuk mengumpul penyelidikan peringkat nasional.

### 2.3 Perancangan Pembangunan Tenaga Kejururawatan.

- a. Mengendalikan sesi taklimat dan latihan untuk Jururawat yang baru dilantik.
- b. Mengumpul/ menyimpan maklumat-maklumat dan statistik berkaitan sumber manusia kejururawatan di seluruh negara.

### 2.4 Tugas Penyelarasan.

- a. Menentukan semua strategi kejururawatan tidak bercanggah, aktiviti-aktiviti tidak bertindih dan perkara penting tidak tertinggal.

### 2.5 Kawalan Mutu.

- a. Merancang lawatan penyeliaan untuk memastikan amalan kejururawatan dijalankan mengikut piawaian yang ditetapkan.
- b. Memastikan rawatan dilakukan berpandukan *Standard Operating Procedure (SOP)* – menentukan protokol dan garis panduan dalam prosedur kejururawatan dipraktikkan.
- c. Menyelaraskan program *Quality Assurance* di peringkat kebangsaan: Menerima laporan (*NIA/ HSA/ DSA*) dari Jabatan Kesihatan negeri enam (6) bulan sekali.
- d. Mengenalpasti bidang yang belum mencapai tahap kualiti yang ditetapkan dan mengambil tindakan pembaikan.
- e. Mengenalpasti indikator kejururawatan untuk pemantauan dan editan.
- f. Menyediakan laporan untuk dibentangkan dalam mesyuarat peringkat kebangsaan.
- g. Memantau dan menilai keberkesanan kawalan infeksi di peringkat hospital dan daerah.
- h. Menilai beban kerja dan kemahiran anggota kejururawatan dalam menjalankan tugas.

- 2.6 Latihan dan Penyelidikan
- a. Memberi nasihat tentang perkembangan program latihan kejururawatan.
  - b. Meluluskan kurikulum latihan.
  - c. Memberi nasihat tentang pendidikan berterusan dan lanjutan.
  - d. Berhubung dengan program-program latihan di luar kementerian termasuk universiti-universiti tempatan.
  - e. Menjalankan penyelidikan serta menerima laporan penyelidikan yang dijalankan di peringkat negeri dan hospital berkaitan perkhidmatan kejururawatan di peringkat kebangsaan.
- 2.7 Tugas-tugas Sokongan/ Tugas Perkembangan Kejururawatan.
- a. Menyediakan kertas kerja untuk perkembangan kerjaya kejururawatan.
  - b. Memberi laporan berkaitan kejururawatan.
- 2.8 Pembangunan Kejururawatan.
- a. Merancang aktiviti-aktiviti pembangunan kejururawatan di peringkat kebangsaan dan negeri.
  - b. Memberi nasihat tentang perancangan sumber manusia semasa dan jangka panjang.
  - c. Memberi nasihat tentang keberkesanan dan penilaian program-program kejururawatan.
  - d. Mengenalpasti, menyelaras dan memberi input mengenai aktiviti kejururawatan.
  - e. Memberi nasihat tentang penyelidikan yang berterusan.
  - f. Memberi nasihat tentang seminar dan bengkel kejururawatan.
- 2.9 Perkhidmatan Jururawat.
- a. Nasihat tentang skim perkhidmatan jururawat, perjawatan dan pengisian serta penempatan jururawat.

2.10 Lain-lain skop tugas yang ditentukan dari semasa ke semasa.

### 3. **HUBUNGAN KERJA**

3.1. Dalaman

- a. pegawai di unit yang sama.
- b. pegawai di unit lain di dalam organisasi yang sama.

3.2. Luaran

- a. komuniti.
- b. jabatan kerajaan dan agensi-agensi lain.
- c. pegawai-pegawai lain.

### 4. **PERSEKITARAN KERJA**

Dalam dan luar pejabat (di lapangan).

**LAMPIRAN D**

**TAWARAN OPSYEN PERTUKARAN PELANTIKAN KE SKIM  
PERKHIDMATAN BERSEPADU JURURAWAT DI BAWAH KLASIFIKASI  
PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATAN  
(kepada pegawai yang memenuhi syarat tukar lantik)**

---

(Nama Pihak Berkuasa Melantik di agensi penerima)

---

---

Tarikh :

Fail Rujukan :

Nama : (Nama Pegawai)

Alamat :

Melalui Ketua Jabatan :

(Nama Ketua Jabatan agensi hakiki)

---

---

Tuan,

**TAWARAN PERTUKARAN PELANTIKAN MELALUI PEMBERIAN OPSYEN  
KE SKIM PERKHIDMATAN BERSEPADU JURURAWAT DI BAWAH  
KLASIFIKASI PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATAN, DI (Nama  
Agensi)**

---

Dengan hormatnya dimaklumkan bahawa kerajaan telah memutuskan untuk meminda skim perkhidmatan Jururawat berkuat kuasa pada 1 Januari 2005. Sehubungan itu tuan/puan dengan ini ditawarkan pertukaran pelantikan ke skim perkhidmatan bersepadu Jururawat di (Nama Agensi) di bawah Klasifikasi Perkhidmatan Perubatan dan Kesihatan dengan menerima gaji P..T.. sebanyak RM..... sebulan atas Gred U... mulai 1 Januari 2005.

Fail Rujukan :

2. Tawaran pertukaran pelantikan melalui opsyen ini tertakluk kepada syarat-syarat seperti dinyatakan di **Lampiran D1**. Tuan/puan dikehendaki memberi jawapan sama ada menerima atau menolak tawaran ini dengan mengisi Borang Opsyen di **Lampiran D2** seperti berikut dan jawapan tuan/puan hendaklah sampai di pejabat ini sebelum atau pada .....

2.1 **Menerima Tawaran:**

Menandakan (✓) dalam kotak yang disediakan di perenggan (a) di Lampiran D2; atau

2.2 **Menolak Tawaran:**

Menandakan (✓) dalam kotak yang disediakan di perenggan (b) di Lampiran D2, jika tuan/puan menolak opsyen ini.

Sekian, terima kasih.

**“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”**

Saya yang menurut perintah,

-----  
(Nama Pihak Berkuasa Melantik di agensi penerima)

**SYARAT-SYARAT PERTUKARAN PELANTIKAN MELALUI OPSYEN KE  
SKIM PERKHIDMATAN BERSEPADU JURURAWAT  
(UNTUK PEGAWAI TETAP SAHAJA)**

---

1. Kerajaan telah memutuskan meminda skim perkhidmatan **OPSYEN**  
Jururawat Gred U29, U31/U32, U35/U36, U37/U38, U39/U40. Dengan keputusan itu tuan/puan dengan ini diberi opsyen sama ada bersetuju untuk ditukar lantik ke skim perkhidmatan Jururawat yang baru di bawah Klasifikasi Perubatan dan Kesihatan ataupun jika menolak akan kekal dalam gred dan skim perkhidmatan asal secara Khas Untuk Penyandang (KUP). Opsyen ini adalah muktamad.
  
2. Tempoh opsyen yang diberi kepada tuan/puan untuk membuat pilihan ialah selama 30 hari mulai dari tarikh surat tawaran diedarkan. Jika tuan/puan menolak opsyen atau tidak membuat pilihan atau membuat pilihan dengan bersyarat atau gagal mengembalikan borang opsyen tanpa sebarang sebab yang munasabah, tuan/puan adalah dianggap tidak bersetuju menerima tawaran pertukaran pelantikan ini. **TEMPOH MEMBUAT OPSYEN**
  
3. Tuan/puan adalah layak ditukar lantik ke skim perkhidmatan Jururawat yang baru seperti berikut: **SKIM PERKHIDMATAN YANG DITAWARKAN**
  - (a) tuan/puan yang berada di Gred U29 akan ditukar lantik ke Gred U29;
  - (b) tuan/puan yang berada di Gred U31/U32 akan ditukar lantik ke Gred U32;
  - (c) tuan/puan yang berada di Gred U35/U36 akan ditukar lantik ke Gred U36;

- (d) tuan/puan yang berada di Gred U37/U38 akan ditukar lantik ke Gred U41; dan
  - (e) tuan/puan yang berada di Gred U39/U40 akan ditukar lantik ke Gred U41.
4. Tuan/puan yang berada di Gred U37/U38 dan Gred U39/U40 yang memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan pada tarikh kuat kuasa skim perkhidmatan baru akan ditukar lantik ke Gred U41.
  5. Tuan/puan yang berada di Gred U37/U38 dan Gred U39/U40 yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan pada tarikh kuat kuasa skim perkhidmatan baru akan ditukar lantik ke Gred U41 tertakluk kepada syarat mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang pada tarikh kuat kuasa skim perkhidmatan baru serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Tuan/puan akan kekal dalam gred dan skim perkhidmatan asal secara Khas Untuk Penyandang (KUP) sehingga memenuhi syarat tersebut.
  6. Gelaran jawatan tuan/puan, jika perlu akan diubahsuai mengikut skim perkhidmatan tersebut.
  7. Tuan/puan akan tertakluk kepada syarat dan peraturan perkhidmatan seperti yang diperuntuk dalam skim perkhidmatan yang tuan/puan ditukar lantik.

**PENAKLUKAN DI  
BAWAH SYARAT DAN  
PERATURAN SKIM  
PERKHIDMATAN BARU**

## 8. Kelompok Pegawai Di Gred U29, U32, U36.

## PENETAPAN GAJI PERMULAAN

- (a) Tuan/puan yang berada di Gred U29 yang belum disahkan dalam perkhidmatan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir di jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U29 yang baru;
- (b) Tuan/puan yang berada di Gred U29 yang telah disahkan dalam perkhidmatan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir di jawatan asal mengikut Peringkat (P) gaji masing-masing di Gred U29 yang baru yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;
- (c) Tuan/puan yang berada di Gred U31 yang belum disahkan dalam perkhidmatan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir di jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U32 yang baru;
- (d) Tuan/puan yang berada di Gred U31 yang telah disahkan dalam perkhidmatan akan ditetapkan di

matagaji tertinggi berhampiran di Gred U32 yang baru yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal mengikut kaedah-kaedah berikut:

- (i) tuan/puan yang berada di Peringkat 1 (P1) akan ditetapkan di matagaji di Peringkat 1 (P1) jawatan baru. Jika matagaji di Peringkat 1 (P1) jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip ini, gaji akan ditetapkan di Peringkat (P) berikutnya; dan
  - (ii) tuan/puan yang berada di Peringkat 2 (P2) atau Peringkat 3 (P3) akan ditetapkan di matagaji di Peringkat 2 (P2) jawatan baru.
- (e) Tuan/puan yang berada di Gred U32 akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir di jawatan asal mengikut Peringkat (P) gaji masing-masing di Gred U32 yang baru yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal. Jika matagaji mengikut Peringkat (P) jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji akan ditetapkan di peringkat (P) berikutnya;
- (f) Tuan/puan yang berada di Gred U35 yang belum

disahkan dalam perkhidmatan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir di jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U36 yang baru;

(g) Tuan/puan yang berada di Gred U35 yang telah disahkan dalam perkhidmatan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Gred U36 yang baru yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal mengikut kaedah-kaedah berikut:

(i) tuan/puan yang berada di Peringkat 1 (P1) akan ditetapkan di matagaji di Peringkat 1 (P1) jawatan baru. Jika matagaji di Peringkat 1 (P1) jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip ini, gaji akan ditetapkan di Peringkat (P) berikutnya; dan

(ii) tuan/puan yang berada di Peringkat 2 (P2) atau Peringkat 3 (P3) akan ditetapkan di matagaji di Peringkat 2 (P2) jawatan baru; dan

(h) Tuan/puan yang berada di Gred U36 akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir di jawatan asal mengikut Peringkat (P) gaji masing-masing di Gred U36 yang baru yang jumlahnya tidak kurang daripada

satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal. Jika matagaji mengikut Peringkat (P) jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji akan ditetapkan di peringkat (P) berikutnya.

#### **9. Kelompok Pegawai Di Gred U37/U38, U39/U40.**

- (a) Tuan/puan yang berada di Gred U37 yang belum disahkan dalam perkhidmatan tetapi memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41;
- (b) Tuan/puan yang berada di Gred U37 yang belum disahkan dalam perkhidmatan dan tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan akan dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji tuan/puan hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 sehari selepas memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan;
- (c) Tuan/puan yang berada di Gred U37 yang belum

disahkan dalam perkhidmatan dan tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan tetapi mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang akan dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji tuan/puan hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 sehari selepas memenuhi syarat menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan;

- (d) Tuan/puan yang berada di Gred U37 yang telah disahkan dalam perkhidmatan dan memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;
- (e) Tuan/puan yang berada di Gred U37 yang telah disahkan dalam perkhidmatan dan tidak memiliki

kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan tetapi mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang akan dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji tuan/puan hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

- (f) Tuan/puan yang berada di Gred U37 yang telah disahkan dalam perkhidmatan tetapi tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan dan belum mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang akan dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji tuan/puan hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1

(P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

(g) Tuan/puan yang berada di Gred U38 yang memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

(h) Tuan/puan yang berada di Gred U38 yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana

muda kepujian dalam bidang berkaitan dan mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang akan dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji tuan/puan hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

- (i) Tuan/puan yang berada di Gred U38 yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan dan belum memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang akan dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji tuan/puan hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal,

sehari selepas memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

- (j) Tuan/puan yang berada di Gred U39 yang belum disahkan dalam perkhidmatan tetapi memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;
- (k) Tuan/puan yang berada di Gred U39 yang belum disahkan dalam perkhidmatan dan tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan akan dikekalkan

secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji tuan/puan hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 sehari selepas memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

- (1) Tuan/puan yang berada di Gred U39 yang belum disahkan dalam perkhidmatan dan tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan tetapi mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang akan dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji tuan/puan hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 sehari selepas tuan/puan memenuhi syarat menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat

menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

(m) Tuan/puan yang berada di Gred U39 yang telah disahkan dalam perkhidmatan dan memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

(n) Tuan/puan yang berada di Gred U39 yang telah disahkan dalam perkhidmatan dan tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan tetapi mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang akan dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji tuan/puan hanya akan

ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

- (o) Tuan/puan yang berada di Gred U39 yang telah disahkan dalam perkhidmatan tetapi tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan dan belum memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang akan dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji tuan/puan hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika

matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;

- (p) Tuan/puan yang berada di Gred U40 yang memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan;
- (q) Tuan/puan yang berada di Gred U40 yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan akan dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji tuan/puan hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang

daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan; dan

- (r) Tuan/puan yang berada di Gred U40 yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan dan belum memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang akan dikekalkan secara KUP dalam gred dan skim perkhidmatan asal. Gaji tuan/puan hanya akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran dengan matagaji akhir jawatan asal di Peringkat 1 (P1) di Gred U41 yang jumlahnya tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa jawatan asal, sehari selepas memenuhi syarat pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan. Jika matagaji di P1 jawatan baru tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan mengikut prinsip di atas, gaji permulaan akan ditetapkan di matagaji tertinggi berhampiran di

Peringkat 2 (P2) dan seterusnya di Peringkat 3 (P3), jika matagaji P2 masih tidak dapat menampung gaji permulaan yang ditetapkan.

10. Tuan/puan yang gaji akhirnya tidak dapat ditampung oleh matagaji mengikut kaedah di atas, maka jadual gaji KUP hendaklah dipohon daripada Bahagian Gaji dan Elaun, Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA).

11. Pergerakan gaji tahunan jawatan asal yang sepatutnya diterima oleh tuan/puan dalam tahun pertukaran pelantikan dikuatkuasakan akan diberi di jawatan baru kecuali:

**PERGERAKAN      GAJI  
TAHUNAN**

(a) tuan/puan yang berada di Gred U37/U38 dan U39/U40 yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan dan belum mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta belum menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan; dan

(b) tuan/puan yang berada di Gred U37/U38 dan U39/U40 yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan, telah mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang tetapi belum menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan.

Bagi pegawai-pegawai di perenggan (a) dan (b) di atas, pergerakan gaji tahunannya akan diberi di jawatan asal mengikut Tarikh Pergerakan Gaji (TPG) tahunan masing-masing.

12. Tuan/puan yang berada di Gred U31 dan U35 di Peringkat 3 (P3) serta Tarikh Pergerakan Gaji (TPG) tahunannya pada 1 April atau 1 Julai atau 1 Oktober akan diberi pergerakan gaji tahunan jawatan asal di jawatan baru pada 1 Januari 2005 selepas pelaksanaan pertukaran pelantikan.

13. Tuan/puan yang berada di Gred U32 dan U36 di Peringkat 2 (P2) serta Tarikh Pergerakan Gaji (TPG) tahunannya pada 1 April atau 1 Julai atau 1 Oktober akan diberi pergerakan gaji tahunan jawatan asal di jawatan baru pada 1 Januari 2005 selepas pelaksanaan pertukaran pelantikan.

14. Tarikh pergerakan gaji tuan/puan pada tahun berikutnya berubah mengikut tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Bagi tuan/puan yang belum memenuhi syarat mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan, tarikh pergerakan gaji pada tahun berikutnya berubah kepada 1 Januari selepas tuan/puan ditukar lantik ke Gred U41.

## **TARIKH PERGERAKAN GAJI**

15. Tuan/puan akan dikecualikan daripada syarat tempoh percubaan jika tuan/puan telah disahkan dalam perkhidmatan asal atau tuan/puan ditukar lantik ke jawatan gred kenaikan pangkat. Walau bagaimanapun untuk tujuan faedah persaraan, tuan/puan hendaklah disahkan dalam perkhidmatan baru oleh Pihak Berkuasa Melantik pada bila-bila masa dalam tempoh enam (6) bulan daripada tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. **TEMPOH PERCUBAAN BAGI PEGAWAI YANG TELAH DISAHKAN**
16. Tuan/puan yang belum disahkan dalam perkhidmatan asal, dikehendaki menghabiskan baki tempoh percubaan dan boleh disahkan dalam perkhidmatan pada bila-bila masa sekiranya telah mencukupi tempoh setahun termasuk mengambil kira tempoh percubaan perkhidmatan asal tertakluk dengan syarat tuan/puan telah memenuhi semua syarat pengesahan yang ditetapkan. Syarat-syarat pengesahan yang telah dipenuhi dengan jayanya semasa di jawatan asal adalah dikecualikan. **TEMPOH PERCUBAAN BAGI PEGAWAI YANG BELUM DISAHKAN**
17. Kekananan tuan/puan yang menerima pertukaran pelantikan melalui pemberian opsyen ini dikekalkan. **KEKANANAN**
18. Kekananan tuan/puan yang ditukar lantik ke Gred U41 adalah seperti berikut:
- (a) bagi tuan/puan yang memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan, kekananan tuan/puan adalah dikekalkan; dan

- (b) bagi tuan/puan yang tidak memiliki kelayakan di peringkat ijazah sarjana muda kepujian dalam bidang berkaitan, tarikh kekananan tuan/puan berkuat kuasa sehari selepas tuan/puan memenuhi syarat tukar lantik yang ditetapkan.
19. Jika tuan/puan belum disahkan dalam perkhidmatan dan belum diberi taraf berpencen, tuan/puan layak diberi opsyen skim Kumpulan Wang Simpanan Pekerja. **OPSYEN SKIM KWSP**
20. Taraf berpencen yang diberi kepada tuan/puan sebelum pertukaran pelantikan ini dikuatkuasakan akan dikekalkan. **TARAF BERPENCEN DIKEKALKAN**
21. Jika tuan/puan belum diberi taraf berpencen, tuan/puan layak dipertimbangkan diberi taraf pegawai berpencen mengikut peraturan pencen yang berkuat kuasa. **PEMBERIAN TARAF BERPENCEN**
22. Tuan/puan dibenarkan membawa baki cuti rehat dan cuti rehat yang telah dikumpulkan untuk tujuan pemberian wang tunai Gantian Cuti Rehat, mengikut syarat dan peraturan yang berkuat kuasa. **CUTI REHAT**
23. Tuan/puan boleh ditempatkan berkhidmat di mana-mana jua sepertimana yang diarahkan oleh ketua jabatan/ ketua perkhidmatan. **PENEMPATAN**
24. Ketua perkhidmatan tuan/puan ialah ketua bagi perkhidmatan yang tuan/puan ditukar lantik. **KETUA PERKHIDMATAN**

25. Tuan/puan akan sentiasa tertakluk kepada peraturan dan arahan yang berkuat kuasa. **KEPERLUAN MEMATUHI PERATURAN**
26. Tuan/puan dikecualikan daripada syarat pemeriksaan perubatan, sumpah berkanun dan tapisan keselamatan sekiranya tuan/puan telah memenuhi syarat tersebut semasa dalam jawatan asal. **SYARAT PELANTIKAN YANG DIKECUALIKAN**
27. Pertukaran pelantikan tuan/puan melalui pemberian opsyen ini adalah berkuat kuasa mulai **1 Januari 2005**. **TARIKH KUAT KUASA**
28. Hubungan tuan/puan dengan skim perkhidmatan asal adalah terputus kecuali bagi tujuan persaraan dan kemudahan-kemudahan lain yang diberi berdasarkan tempoh perkhidmatan seperti cuti rehat, cuti haji dan kelayakan pinjaman. **HUBUNGAN DENGAN SKIM PERKHIDMATAN ASAL**

**TAWARAN OPSYEN PERTUKARAN PELANTIKAN KE SKIM  
PERKHIDMATAN BERSEPADU JURURAWAT DI BAWAH KLASIFIKASI  
PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATAN  
(kepada pegawai yang memenuhi syarat tukar lantik)**

---

Fail Rujukan :

Tarikh :

Kepada : (Pihak Berkuasa Melantik)

-----  
-----  
-----

Melalui Ketua Jabatan

-----  
-----  
-----

Tuan,

**TAWARAN PERTUKARAN PELANTIKAN MELALUI PEMBERIAN OPSYEN  
KE SKIM PERKHIDMATAN BERSEPADU JURURAWAT DI BAWAH  
KLASIFIKASI PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATAN DI (Nama  
Agensi)**

---

Berhubung dengan surat tuan bil. ....  
bertarikh ..... mengenai perkara di atas, maka saya dengan ini membuat  
pilihan seperti berikut:-

- \* (a) **Bersetuju** menerima pertukaran pelantikan dari skim perkhidmatan  
 Jururawat di (Nama Agensi) ke skim perkhidmatan bersepadu Jururawat di  
bawah Klasifikasi Perkhidmatan Perubatan dan Kesihatan di (Nama Agensi)  
dengan menerima gaji P..T.. sebanyak RM..... sebulan atas Gred U...

Fail Rujukan :

**ATAU**

\* (b) **Tidak bersetuju** menerima tawaran pertukaran pelantikan ke skim perkhidmatan bersepadu Jururawat di bawah Klasifikasi Perkhidmatan Perubatan dan Kesihatan di (Nama Agensi) dan dengan ini bersetuju kekal dalam gred dan skim perkhidmatan asal secara KUP.

2. Saya sesungguhnya faham kandungan surat tawaran tuan bil. .... bertarikh ..... dan implikasi pilihan ini dan saya sesungguhnya mengetahui bahawa pilihan yang saya buat ini adalah **muktamad**. Saya juga faham bahawa sekiranya ada di antara maklumat yang saya beri untuk tujuan pertukaran pelantikan ini tidak betul, maka pertukaran pelantikan saya dengan sendirinya terbatal dan saya akan dikekalkan di dalam gred dan skim perkhidmatan asal.

Tandatangan : .....

Nama Penuh : .....

No. Kad Pengenalan : .....

Jawatan : .....

Alamat : .....

.....

.....

Tarikh : .....

Fail Rujukan :

Di hadapan :

.....  
SAKSI\*\*  
( Tandatangan dan Cap Jawatan )

Nama Penuh : .....

No. Kad Pengenalan : .....

Jawatan : .....

Alamat : .....

.....

.....

Tarikh : .....

---

\* Tandakan ( ✓ ) dalam salah satu petak yang berkenaan.

\*\* Ketua Jabatan atau Pegawai dalam Kumpulan Pengurusan dan Profesional.

**TAWARAN OPSYEN PERTUKARAN PELANTIKAN KE SKIM  
PERKHIDMATAN BERSEPADU JURURAWAT DI BAWAH KLASIFIKASI  
PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATAN  
(kepada pegawai yang belum memenuhi syarat tukar lantik)**

---

(Nama Pihak Berkuasa Melantik di agensi penerima)

---

---

Tarikh :

Fail Rujukan :

Nama : (Nama Pegawai)

Alamat :

Melalui Ketua Jabatan :

(Nama Ketua Jabatan agensi hakiki)

---

---

Tuan,

**TAWARAN PERTUKARAN PELANTIKAN MELALUI PEMBERIAN  
OPSYEN KE SKIM PERKHIDMATAN BERSEPADU JURURAWAT DI  
BAWAH KLASIFIKASI PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN  
KESIHATAN, DI (Nama Agensi)**

---

Dengan hormatnya dimaklumkan bahawa kerajaan telah memutuskan untuk meminda skim perkhidmatan Jururawat berkuat kuasa pada 1 Januari 2005. Sehubungan itu tuan/puan dengan ini ditawarkan pertukaran pelantikan ke skim perkhidmatan bersepadu Jururawat yang akan berkuat kuasa sehari selepas tuan/puan memenuhi syarat mempunyai pengalaman enam (6) tahun berkhidmat dalam perkhidmatan sekarang

Fail Rujukan :

serta menghadiri dan lulus dengan jayanya kursus peralihan yang ditetapkan seperti dinyatakan di perenggan 8 Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 9 Tahun 2005. Dengan itu tuan/puan akan dikekalkan secara Khas Untuk Penyandang (KUP) di atas Gred U... skim perkhidmatan sekarang sehingga memenuhi syarat tersebut.

2. Tawaran pertukaran pelantikan melalui opsyen ini tertakluk kepada syarat-syarat seperti dinyatakan di **Lampiran D1**. Sekiranya tuan/puan bersetuju menerima opsyen ini, tuan/puan perlu menjawab dalam tempoh 30 hari mulai ..... Tuan/puan adalah dikehendaki menandatangani borang opsyen seperti di **Lampiran D4** dan mengembalikan kepada Pihak Berkuasa Melantik dalam tempoh yang dinyatakan di atas.

Sekian, terima kasih.

-----  
(Tandatangan)  
Pihak Berkuasa Melantik

**TAWARAN OPSYEN PERTUKARAN PELANTIKAN KE SKIM  
PERKHIDMATAN BERSEPADU JURURAWAT DI BAWAH KLASIFIKASI  
PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATAN  
(kepada pegawai yang belum memenuhi syarat tukar lantik)**

---

Fail Rujukan :

Tarikh :

Kepada : (Pihak Berkuasa Melantik)

-----  
-----  
-----

Melalui Ketua Jabatan

-----  
-----  
-----

Tuan,

**TAWARAN PERTUKARAN PELANTIKAN MELALUI PEMBERIAN OPSYEN  
KE SKIM PERKHIDMATAN BERSEPADU JURURAWAT DI BAWAH  
KLASIFIKASI PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATAN DI (Nama  
Agensi)**

-----  
-----

Berhubung dengan surat tuan bil. ....  
bertarikh ..... mengenai perkara di atas, maka saya dengan ini membuat  
pilihan seperti berikut:-

- \* (a) **Bersetuju** menerima pertukaran pelantikan dari skim perkhidmatan  
 Jururawat di (Nama Agensi) ke skim perkhidmatan bersepadu Jururawat di  
bawah Klasifikasi Perkhidmatan Perubatan dan Kesihatan di (Nama Agensi)  
dengan dikekalkan secara Khas Untuk Penyandang (KUP) di atas Gred U...

Fail Rujukan :

skim perkhidmatan sekarang sehingga memenuhi syarat pertukaran pelantikan.

**ATAU**

\* (b) **Tidak bersetuju** menerima tawaran pertukaran pelantikan ke skim perkhidmatan bersepadu Jururawat di bawah Klasifikasi Perkhidmatan Perubatan dan Kesihatan di (Nama Agensi) dan dengan ini bersetuju kekal dalam gred dan skim perkhidmatan asal secara KUP.

2. Saya sesungguhnya faham kandungan surat tawaran tuan bil. .... bertarikh ..... dan implikasi pilihan sendiri ini dan saya sesungguhnya mengetahui bahawa pilihan yang saya buat ini adalah **muktamad**. Saya juga faham bahawa sekiranya ada di antara maklumat yang saya beri untuk tujuan pertukaran pelantikan ini tidak betul, maka pertukaran pelantikan saya dengan sendirinya terbatal dan saya akan dikekalkan di dalam gred dan skim perkhidmatan asal.

Tandatangan : .....

Nama Penuh : .....

No. Kad Pengenalan : .....

Jawatan : .....

Alamat : .....

.....

.....

Tarikh : .....

Fail Rujukan :

Di hadapan :

.....  
**SAKSI\*\***  
( Tandatangan dan Cap Jawatan )

Nama Penuh : .....

No. Kad Pengenalan : .....

Jawatan : .....

Alamat : .....

.....

.....

Tarikh : .....

---

\* Tandakan ( ✓ ) dalam salah satu petak yang berkenaan.  
\*\* Ketua Jabatan atau Pegawai dalam Kumpulan Pengurusan dan Profesional.

**JADUAL GAJI BARU DAN SIFIR PEMINDAHAN GAJI BAGI PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATAN  
SOKONGAN**

(RM SEBULAN)

I. GRED GAJI SSM: U29

II. KOD GAJI KOMPUTER SSM: UA29000

III. TARIKH KUATKUASA: 1.11.2002

**JADUAL GAJI SSM : U29**

	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	T17	T18	T19	T20	T21	T22	T23	T24	T25	T26	T27
<b>P1</b>	928.55	981.79	1035.03	1088.27	1141.51	1194.75	1247.99	1301.23	1354.47	1407.71	1460.95	1514.19	1567.43	1620.67	1673.91	1727.15	1780.39	1833.63	1886.87	1940.11	1993.35	2046.59	2126.45	2206.31	2286.17	2366.03	2445.89
<b>P2</b>	985.42	1042.29	1099.16	1156.03	1212.90	1269.77	1326.64	1383.51	1440.38	1497.25	1554.12	1610.99	1667.86	1724.73	1781.60	1838.47	1895.34	1952.21	2009.08	2065.95	2122.82	2206.31	2289.80	2373.29	2456.78	2540.27	2623.76
<b>P3</b>	1044.71	1104.00	1163.29	1222.58	1281.87	1341.16	1400.45	1459.74	1519.03	1578.32	1637.61	1696.90	1756.19	1815.48	1874.77	1934.06	1993.35	2052.64	2111.93	2171.22	2258.34	2345.46	2432.58	2519.70	2605.82	2693.94	2781.06

**JADUAL GAJI BARU DAN SIFIR PEMINDAHAN GAJI BAGI PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATAN  
SOKONGAN****(RM SEBULAN)****I. GRED GAJI SSM: U32****II. KOD GAJI KOMPUTER SSM: UA32000****III. TARIKH KUATKUASA: 1.11.2002****JADUAL GAJI SSM : U32**

	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	T17	T18	T19	T20
<b>P1</b>	1567.43	1620.67	1673.91	1727.15	1780.39	1833.63	1886.87	1966.73	2046.59	2126.45	2206.31	2286.17	2366.03	2445.89	2525.75	2605.61	2685.47	2765.33	2845.19	2925.05
<b>P2</b>	1683.59	1742.88	1802.17	1861.46	1920.75	2007.87	2094.99	2182.11	2269.23	2356.35	2443.47	2530.59	2617.71	2704.83	2791.95	2879.07	2966.19	3053.31	3140.43	3227.55

JADUAL GAJI BARU DAN SIFIR PEMINDAHAN GAJI BAGI PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATAN  
SOKONGAN

(RM SEBULAN)

I. GRED GAJI SSM: U36

II. KOD GAJI KOMPUTER SSM: UA36000

III. TARIKH KUATKUASA: 1.11.2002

JADUAL GAJI SSM : U36

	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11
P1	2445.89	2525.75	2605.61	2685.47	2818.57	2951.67	3084.77	3217.87	3350.97	3484.07	3617.17
P2	2616.50	2703.62	2847.61	2991.60	3135.59	3279.58	3423.57	3567.56	3711.55	3855.54	3999.53

**JADUAL GAJI BARU DAN SIFIR PEMINDAHAN GAJI BAGI PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATA  
PENGURUSAN DAN PROFESIONAL**

**(RM SEBULAN)**

**I. GRED GAJI SSM: U41**

**II. KOD GAJI KOMPUTER SSM: UA41000**

**III. TARIKH KUATKUASA: 1.11.2002**

**JADUAL GAJI SSM : U41**

	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	T17	T18	T19	T20	T21	T22	T23	T24
<b>P1</b>	1738.43	1818.29	1898.15	1978.01	2057.87	2137.73	2217.59	2297.45	2377.31	2457.17	2537.03	2616.89	2696.75	2776.61	2909.71	3042.81	3175.91	3309.01	3442.11	3575.21	3708.31	3841.41	3974.51	4107.61
<b>P2</b>	1821.92	1905.41	1988.90	2072.39	2155.88	2239.37	2322.86	2406.35	2489.84	2573.33	2656.82	2740.31	2823.80	2964.16	3104.52	3244.88	3385.24	3525.60	3665.96	3806.32	3946.68	4087.04	4227.40	4367.76
<b>P3</b>	1909.04	1996.16	2083.28	2170.40	2257.52	2344.64	2431.76	2518.88	2606.00	2693.12	2780.24	2867.36	3013.77	3160.18	3306.59	3453.00	3599.41	3745.82	3892.23	4038.64	4185.05	4331.46	4477.87	4624.28

JADUAL GAJI BARU DAN SIFIR PEMINDAHAN GAJI BAGI PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATAN  
PENGURUSAN DAN PROFESIONAL

(RM SEBULAN)

I. GRED GAJI SSM: U42

II. KOD GAJI KOMPUTER: UA42000

III. TARIKH KUATKUASA: 1.1.2005

JADUAL GAJI SSM: U42

	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	T17	T18	T19	T20	T21	T22	T23	T24
P1	1738.43	1818.29	1898.15	1978.01	2057.87	2137.73	2217.59	2297.45	2377.31	2457.17	2537.03	2616.89	2696.75	2776.61	2909.71	3042.81	3175.91	3309.01	3442.11	3575.21	3708.31	3841.41	3974.51	4107.61
P2	1909.04	1996.16	2083.28	2170.40	2257.52	2344.64	2431.76	2518.88	2606.00	2693.12	2780.24	2867.36	3013.77	3160.18	3306.59	3453.00	3599.41	3745.82	3892.23	4038.64	4185.05	4331.46	4477.87	4624.28

**JADUAL GAJI BARU DAN SIFIR PEMINDAHAN GAJI BAGI PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATAN  
PENGURUSAN DAN PROFESIONAL**

(RM SEBULAN)

I. GRED GAJI SSM: U44

II. KOD GAJI KOMPUTER SSM: UA44000

III. TARIKH KUATKUASA: 1.11.2002

JADUAL GAJI SSM : U44

	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14
P1	2633.83	2766.93	2900.03	3033.13	3166.23	3299.33	3432.43	3565.53	3698.63	3831.73	3964.83	4097.93	4231.03	4364.13
P2	2920.60	3067.01	3213.42	3359.83	3506.24	3652.65	3799.06	3945.47	4091.88	4238.29	4384.70	4531.11	4677.52	4823.93

JADUAL GAJI BARU DAN SIFIR PEMINDAHAN GAJI BAGI PERKHIDMATAN PERUBATAN DAN KESIHATAN  
PENGURUSAN DAN PROFESIONAL

(RM SEBULAN)

I. GRED GAJI SSM: U48

II. KOD GAJI KOMPUTER SSM: UA48000

III. TARIKH KUATKUASA: 1.11.2002

JADUAL GAJI SSM : U48

Gred	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8
P1	3853.51	4033.80	4214.09	4394.38	4574.67	4754.96	4935.25	5115.54
P2	4235.87	4430.68	4625.49	4820.30	5015.11	5209.92	5404.73	5599.54

**KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN PERTUKARAN PELANTIKAN BAGI  
JURURAWAT GRED U29 KEPADA JURURAWAT GRED U29**

**Kaedah Penetapan Gaji Kepada Matagaji Baru  
Di Peringkat 1 (P1) Gred U29**

**Tarikh Kuat Kuasa** : 1 Januari 2005  
**Tarikh Pergerakan Gaji Asal** : 1 Januari

<b>Tarikh</b>	<b>Gaji Sekarang Gred U29 (RM)</b>	<b>Gaji Baru Gred U29 (RM)</b>	<b>Catatan</b>
31.12.2004	1620.67 (P1T14)	-	Gaji akhir di jawatan asal.
1.1.2005	1620.67 (P1T14)	1673.91 (P1T15)	Tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Gaji permulaan pertukaran pelantikan yang akan ditawarkan kepada pegawai.
1.1.2005	-	1727.15 (P1T16)	TPG jawatan asal. Pergerakan gaji diberi di jawatan baru. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.
1.1.2006	-	1780.39 (P1T17)	TPG jawatan baru. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.

**Catatan:**

PPSM : Panel Pembangunan Sumber Manusia  
TPG : Tarikh Pergerakan Gaji

**KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN PERTUKARAN PELANTIKAN BAGI  
JURURAWAT GRED U32 KEPADA JURURAWAT GRED U32  
SECARA KHAS UNTUK PENYANDANG**

**Kaedah Penetapan Gaji Kepada Matagaji Baru  
Di Peringkat 2 (P2) Gred U32**  
(Pergerakan Gaji Tahunan Jawatan Asal Diberi Di Jawatan Baru  
Pada Tarikh Kuat Kuasa)

**Tarikh Kuat Kuasa : 1 Januari 2005**

**Tarikh Pergerakan Gaji Asal : 1 April**

<b>Tarikh</b>	<b>Gaji Sekarang Gred U32 (RM)</b>	<b>Gaji Baru Gred U32 (RM)</b>	<b>Catatan</b>
31.12.2004	3227.55 (P2T20) (Maksimum)	-	Gaji akhir di jawatan asal.
1.1.2005	3227.55 (P2T20) (Maksimum)	3314.67 (P2T21) (KUP)	Tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Gaji permulaan pertukaran pelantikan yang akan ditawarkan kepada pegawai.
1.1.2005	-	3314.67 (P2T21) (KUP)	Pergerakan gaji tahunan jawatan asal diberi di jawatan baru pada tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM. Tiada pergerakan gaji diberi kerana pegawai berada di matagaji maksimum. Pegawai kekal di Jadual Gaji KUP.
1.1.2006	-	3314.67 (P2T21) (KUP)	TPG jawatan baru. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM. Tiada pergerakan gaji diberi kerana pegawai berada di matagaji maksimum. Pegawai kekal di Jadual Gaji KUP.

**Catatan:**

PPSM : Panel Pembangunan Sumber Manusia  
TPG : Tarikh Pergerakan Gaji  
KUP : Khas Untuk Penyandang (JGM KUP hendaklah dipohon daripada Bahagian Gaji dan Elaun, JPA)

**KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN PERTUKARAN PELANTIKAN BAGI  
JURURAWAT GRED U31 KEPADA JURURAWAT GRED U32**

**Kaedah Penetapan Gaji Kepada Matagaji Baru  
Di Peringkat 1 (P1) Gred U32**

**Tarikh Kuat Kuasa : 1 Januari 2005**

**Tarikh Pergerakan Gaji Asal : 1 Julai**

<b>Tarikh</b>	<b>Gaji Sekarang Gred U31 (RM)</b>	<b>Gaji Baru Gred U32 (RM)</b>	<b>Catatan</b>
31.12.2004	2366.03 (P1T13)	-	Gaji akhir di jawatan asal.
1.1.2005	2366.03 (P1T13)	2445.89 (P1T14)	Tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Gaji permulaan pertukaran pelantikan yang akan ditawarkan kepada pegawai.
1.7.2005		2525.75 (P1T15)	TPG jawatan asal. Pergerakan gaji diberi di jawatan baru. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.
1.1.2006	-	2605.61 (P1T16)	TPG jawatan baru. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.

**Catatan:**

PPSM : Panel Pembangunan Sumber Manusia

TPG : Tarikh Pergerakan Gaji

**KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN PERTUKARAN PELANTIKAN BAGI  
JURURAWAT GRED U31 KEPADA JURURAWAT GRED U32**

**Kaedah Penetapan Gaji Kepada Matagaji Baru  
Di Peringkat 2 (P2) Gred U32  
(Pergerakan Gaji Tahunan Jawatan Asal Diberi Di Jawatan Baru  
Pada Tarikh Kuat Kuasa)**

**Tarikh Kuat Kuasa : 1 Januari 2005**

**Tarikh Pergerakan Gaji Asal : 1 Julai**

<b>Tarikh</b>	<b>Gaji Sekarang Gred U31 (RM)</b>	<b>Gaji Baru Gred U32 (RM)</b>	<b>Catatan</b>
31.12.2004	2269.23 (P3T9)	-	Gaji akhir di jawatan asal.
1.1.2005	2269.23 (P3T9)	2356.35 (P2T10)	Tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Gaji permulaan pertukaran pelantikan yang akan ditawarkan kepada pegawai.
1.1.2005		2443.47 (P2T11)	Pergerakan gaji tahunan jawatan asal diberi di jawatan baru pada tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.
1.1.2006	-	2530.59 (P2T12)	TPG jawatan baru. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.

**Catatan:**

PPSM : Panel Pembangunan Sumber Manusia

TPG : Tarikh Pergerakan Gaji

**KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN PERTUKARAN PELANTIKAN BAGI  
JURURAWAT GRED U32 KEPADA JURURAWAT GRED U32**

**Kaedah Penetapan Gaji Kepada Matagaji Baru  
Di Peringkat 2 (P2) Gred U32**  
(Pergerakan Gaji Tahunan Jawatan Asal Diberi Di Jawatan Baru  
Pada Tarikh Kuat Kuasa)

**Tarikh Kuat Kuasa : 1 Januari 2005**

**Tarikh Pergerakan Gaji Asal : 1 Julai**

<b>Tarikh</b>	<b>Gaji Sekarang Gred U32 (RM)</b>	<b>Gaji Baru Gred U32 (RM)</b>	<b>Catatan</b>
31.12.2004	2269.23 (P2T9)	-	Gaji akhir di jawatan asal.
1.1.2005	2269.23 (P2T9)	2356.35 (P2T10)	Tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Gaji permulaan pertukaran pelantikan yang akan ditawarkan kepada pegawai.
1.1.2005		2443.47 (P2T11)	Pergerakan gaji tahunan jawatan asal diberi di jawatan baru pada tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.
1.1.2006	-	2530.59 (P2T12)	TPG jawatan baru. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.

**Catatan:**

PPSM : Panel Pembangunan Sumber Manusia

TPG : Tarikh Pergerakan Gaji

**KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN PERTUKARAN PELANTIKAN BAGI  
JURURAWAT GRED U35 KEPADA JURURAWAT GRED U36**

**Kaedah Penetapan Gaji Kepada Matagaji Baru  
Di Peringkat 2 (P2) Gred U36**

**Tarikh Kuat Kuasa : 1 Januari 2005**

**Tarikh Pergerakan Gaji Asal : 1 April**

<b>Tarikh</b>	<b>Gaji Sekarang Gred U35 (RM)</b>	<b>Gaji Baru Gred U36 (RM)</b>	<b>Catatan</b>
31.12.2004	3524.00 (P2T9)	-	Gaji akhir di jawatan asal.
1.1.2005	3524.00 (P2T9)	3711.55 (P2T9)	Tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Gaji permulaan pertukaran pelantikan yang akan ditawarkan kepada pegawai.
1.4.2005		3855.54 (P2T10)	TPG jawatan asal. Pergerakan gaji diberi di jawatan baru. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.
1.1.2006	-	3999.53 (P2T11) (Maksimum)	TPG jawatan baru. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.

**Catatan:**

PPSM : Panel Pembangunan Sumber Manusia

TPG : Tarikh Pergerakan Gaji

**KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN PERTUKARAN PELANTIKAN BAGI  
JURURAWAT GRED U36 KEPADA JURURAWAT GRED U36**

**Kaedah Penetapan Gaji Kepada Matagaji Baru  
Di Peringkat 2 (P2) Gred U36  
(Pergerakan Gaji Tahunan Jawatan Asal Diberi Di Jawatan Baru  
Pada Tarikh Kuat Kuasa)**

**Tarikh Kuat Kuasa : 1 Januari 2005**  
**Tarikh Pergerakan Gaji Asal : 1 April**

<b>Tarikh</b>	<b>Gaji Sekarang Gred U36 (RM)</b>	<b>Gaji Baru Gred U36 (RM)</b>	<b>Catatan</b>
31.12.2004	3567.56 (P2T8)	-	Gaji akhir di jawatan asal.
1.1.2005	3567.56 (P2T8)	3711.55 (P2T9)	Tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Gaji permulaan pertukaran pelantikan yang akan ditawarkan kepada pegawai.
1.1.2005		3855.54 (P2T10)	Pergerakan gaji tahunan jawatan asal diberi di jawatan baru pada tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.
1.1.2006	-	3999.53 (P2T11) (Maksimum)	TPG jawatan baru. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.

**Catatan:**

PPSM : Panel Pembangunan Sumber Manusia  
TPG : Tarikh Pergerakan Gaji

**KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN PERTUKARAN PELANTIKAN BAGI  
JURURAWAT GRED U29 YANG BELUM DISAHKAN DALAM PERKHIDMATAN  
KEPADA JURURAWAT GRED U29**

**Kaedah Penetapan Gaji Kepada Matagaji Baru  
Di Peringkat 1 (P1) Gred U29**

**Tarikh Kuat Kuasa : 1 Januari 2005**

**Tarikh Pergerakan Gaji Asal : 1 Januari**

<b>Tarikh</b>	<b>Gaji Sekarang Gred U29 (RM)</b>	<b>Gaji Baru Gred U29 (RM)</b>	<b>Catatan</b>
31.12.2004	1194.75 (P1T6)	-	Gaji akhir di jawatan asal.
1.1.2005	1194.75 (P1T6)	1247.99 (P1T7)	Tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Gaji permulaan pertukaran pelantikan yang akan ditawarkan kepada pegawai.
1.1.2005	-	1301.23 (P1T8)	TPG jawatan asal. Pergerakan gaji diberi di jawatan baru. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.
1.1.2006	-	1354.47 (P1T9)	TPG jawatan baru. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.

**Catatan:**

PPSM : Panel Pembangunan Sumber Manusia  
TPG : Tarikh Pergerakan Gaji

**KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN PERTUKARAN PELANTIKAN BAGI  
JURURAWAT GRED U38 YANG TELAH MEMENUHI SYARAT YANG  
DITETAPKAN KEPADA JURURAWAT GRED U41**

**Kaedah Penetapan Gaji Kepada Matagaji Baru  
Di Peringkat 1 (P1) Gred U41**

**Tarikh Kuat Kuasa** : 1 Januari 2005  
**Tarikh Pergerakan Gaji Asal** : 1 Julai

<b>Tarikh</b>	<b>Gaji Sekarang Gred U38 (RM)</b>	<b>Gaji Baru Gred U41 (RM)</b>	<b>Catatan</b>
31.12.2004	3954.76 (P1T8) (Maksimum)	-	Gaji akhir di jawatan asal.
1.1.2005	3954.76 (P1T8) (Maksimum)	4107.61 (P1T24) (Maksimum)	Tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Gaji permulaan pertukaran pelantikan yang akan ditawarkan kepada pegawai.
1.7.2005	-	4107.61 (P1T24) (Maksimum)	TPG jawatan asal. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM. Tiada pergerakan gaji diberi kerana pegawai telah berada di matagaji maksimum.
1.1.2006	-	4107.61 (P1T24) (Maksimum)	TPG jawatan baru. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM. Tiada pergerakan gaji diberi kerana pegawai telah berada di matagaji maksimum.

**Catatan:**

PPSM : Panel Pembangunan Sumber Manusia  
TPG : Tarikh Pergerakan Gaji

**KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN PERTUKARAN PELANTIKAN BAGI  
JURURAWAT GRED U38 YANG BELUM MEMENUHI SYARAT YANG  
DITETAPKAN KEPADA JURURAWAT GRED U41**

**Kaedah Penetapan Gaji Kepada Matagaji Baru  
Di Peringkat 1 (P1) Gred U41**  
(Pegawai Memenuhi Syarat Yang Ditetapkan Selepas Daripada  
Tarikh Kuat Kuasa)

**Tarikh Kuat Kuasa : 1 Januari 2005**  
**Tarikh Pergerakan Gaji Asal : 1 Julai**  
**Tarikh Lulus Kursus Peralihan : 2 September 2005**

<b>Tarikh</b>	<b>Gaji Sekarang Gred U38 (RM)</b>	<b>Gaji Baru Gred U41 (RM)</b>	<b>Catatan</b>
31.12.2004	3555.46 (P1T5)	-	Gaji akhir di jawatan asal.
1.1.2005	3555.46 (P1T5)	-	Tarikh kuat kuasa pertukaran pelantikan. Pegawai kekal secara KUP dalam skim perkhidmatan asal.
1.7.2005	3688.56 (P1T6)	-	TPG jawatan asal. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.
3.9.2005	3688.56 (P1T6)	3841.41 (P1T22)	Dipindahkan ke matagaji tertinggi berhampiran di P1 Gred U41 sehari selepas tarikh lulus kursus peralihan yang ditetapkan.
1.1.2006	-	3974.51 (P1T23)	TPG jawatan baru. Pergerakan Gaji Biasa mengikut keputusan PPSM.

**Catatan:**

KUP : Khas Untuk Penyandang  
PPSM : Panel Pembangunan Sumber Manusia  
TPG : Tarikh Pergerakan Gaji