



جَامِعَةُ السَّلَاطَانِ عَبْدِ الْحَلِيمِ مُعَظَّمُ شَاهِ الْإِسْلَامِيَّةِ الْعَالَمِيَّةِ
Universiti Islam Antarabangsa Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah

PEKELILING PENDAFTAR BILANGAN 7 TAHUN 2022

DASAR DAN GARIS PANDUAN KENAIKAN PANGKAT SECARA TIME-BASED BERASASKAN KECEMERLANGAN BAGI PEGAWAI AKADEMIK (SKIM PERKHIDMATAN PENDIDIKAN) GRED JAWATAN DG29 - DG54

UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA SULTAN ABDUL HALIM MU'ADZAM SHAH

1. TUJUAN

Dasar dan garis panduan ini bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai dasar pelaksanaan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan bagi pegawai akademik (Skim Perkhidmatan Pendidikan) gred jawatan DG29-DG54 UniSHAMS.

2. LATAR BELAKANG

- 2.1. Mesyuarat Lembaga Pengelola Universiti (LPU) Kali Ke-38 Bil. 02/2022 telah meluluskan syor Jawatankuasa Tetap Perjawatan dan Perkhidmatan (JKTPP) untuk mewujudkan satu dasar dan garis panduan kenaikan pangkat secara *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan (TBK) kepada pegawai akademik universiti yang berada dalam Skim Perkhidmatan Pendidikan (DG) yang sebelum ini tidak diperuntukkan dalam mana-mana garis panduan, pekeliling dan sebagainya.
- 2.2. Terdapat dokumen Dasar dan Garis Panduan Kenaikan Pangkat Pegawai Akademik Serta Lantikan Baharu Ke Gred 51/52 Ke Atas (2022) untuk pegawai akademik dalam Skim Perkhidmatan Pensyarah (DS45 hingga VK7). Terdapat juga dokumen Dasar dan Garis Panduan Kenaikan Pangkat Secara Time- Based Berasaskan Kecemerlangan (TBK) utk Pegawai Bukan Akademik Gred 11 hingga 54. Kedua-dua dokumen tersebut diterbitkan sebagai Pekeliling Pendaftar secara berasingan.
- 2.3. Skop dasar kenaikan pangkat secara time-based berasaskan kecemerlangan ini adalah merangkumi pegawai akademik dalam Skim Perkhidmatan Pendidikan (gred DG29 hingga DG54).

3. TAFSIRAN

3.1. Dalam dokumen ini:

- 3.1.1. "Pegawai Akademik" adalah bermaksud seseorang yang dilantik dan menandatangani suatu kontrak perkhidmatan dengan Universiti;
- 3.1.2. "Waran Perjawatan" adalah bilangan perjawatan bagi skim perkhidmatan DS51/52, DS53/54 DAN VK7 yang diluluskan oleh LPU untuk tahun semasa.
- 3.1.3. "Pihak Berkuasa" adalah LPU atau jawatankuasa yang diberikan kuasa oleh LPU untuk urusan kenaikan pangkat sepertimana di dalam Perlembagaan UniSHAMS dan di dalam Had Kuasa Pihak Berotoriti (Limits of Authorities).
- 3.1.4. "LPU" merujuk kepada Lembaga Pengelola Universiti.
- 3.1.5. "Kenaikan Pangkat" adalah bermaksud peningkatan secara hakiki dari satu gred ke suatu gred yang lebih tinggi dalam perkhidmatan dan skim perkhidmatan yang sama dengan kelulusan Lembaga Pengelola Universiti (LPU).
- 3.1.6. "TBK1" adalah kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan (TBK1) di lapisan pertama bagi pegawai akademik.
- 3.1.7. "TBK2" adalah adalah kenaikan pangkat di lapisan kedua secara *time-based* berasaskan kecemerlangan (TBK2) pegawai akademik.

4. SYARAT KELAYAKAN

4.1. Syarat Umum (untuk TBK1 dan TBK2)

- 4.1.1. Pegawai yang dilantik secara tetap oleh UniSHAMS; dan
- 4.1.2. Telah disahkan dalam perkhidmatan; dan
- 4.1.3. Laporan Penilaian Prestasi Tahunan bagi tiga (3) tahun terakhir adalah minimum 80 markah setiap tahun; dan
- 4.1.4. Bebas daripada sebarang hukuman tatatertib dalam 3 tahun terakhir; dan
- 4.1.5. Diperakui oleh Ketua KPB.

4.2. Selain daripada syarat umum seperti di atas, pertimbangan untuk kenaikan pangkat pegawai Akademik DG29 ke atas, adalah berdasarkan prinsip tempoh perkhidmatan minimum dan juga penilaian kecemerlangan.

4.3. Tempoh perkhidmatan minimum adalah seperti berikut:-

- 4.3.1. Tempoh perkhidmatan minimum DG29 hingga DG40 – rujuk **Jadual 1**
- 4.3.2. Tempoh perkhidmatan minimum DG41 hingga DG54 – rujuk **Jadual 2**

4.3.3. Tempoh perkhidmatan minimum DG29 hingga DG54 bagi pegawai akademik yang mempunyai kelayakan akademik tambahan – rujuk **Jadual 3**.

4.3.4. Tempoh perkhidmatan yang dikira untuk tujuan kenaikan pangkat adalah tempoh lantikan tetap.

4.4. Penilaian Kecemerlangan mengambil kira beberapa kriteria dan kompetensi yang berbeza mengikut kumpulan pegawai bagi setiap pegawai yang sedang dipertimbangkan bagi tujuan kenaikan pangkat, seperti di bawah :

Kumpulan	Kriteria PenilaianKecemerlangan	Kompetensi
Pelaksana (DG29- DG40)	- Beban tugas mengajar - Penilaian pengajaran oleh pelajar - Sumbangan Universiti - Khidmat masyarakat - Kriteria lain	- Teknologi ICT - Kemahiran metodologi / pedagogi pendidikan - Kursus dalam perkhidmatan
Pengurusan dan Profesional (DG41-DG54)	- Beban tugas mengajar - Penilaian pengajaran oleh pelajar - Sumbangan Universiti - Khidmat masyarakat Penulisan akademik Penglibatan di dalam persidangan Penglibatan dalam penyediaan modul pengajaran - Kriteria lain	- Teknologi ICT - Kemahiran metodologi / pedagogi pendidikan - Kursus dalam - Perkhidmatan Kemahiran kepimpinan

4.5. Penilaian Kecemerlangan juga merangkumi aspek inovasi, kepimpinan dan kepakaran (*subject matter expert*)– rujuk **Lampiran 1**.

4.6. Proses kenaikan pangkat pegawai adalah tertakluk kepada ketersediaan peruntukan waran perjawatan bagi skim perkhidmatan yang dipohon.

4.6.1. Sekiranya bilangan calon layak dipertimbangkan kenaikan pangkat bagi sesuatu jawatan adalah melebihi peruntukan waran perjawatan, maka penilaian kecemerlangan akan dilaksanakan bagi tujuan pemilihan calon kenaikan pangkat.

4.6.2. Penilaian kecemerlangan boleh dilaksanakan dalam keadaan waran perjawatan yang mencukupi atau waran perjawatan tidak mencukupi untuk tahun semasa.

4.6.3. Butiran Kriteria Penilaian Kecemerlangan beserta pemarkahan yang komprehensif adalah seperti di **Lampiran 2 (Jadual A, B, C dan D)**.

4.7. Keutamaan calon berkelayakan dipertimbangkan kenaikan pangkat adalah kepada calon dalaman (pegawai UniSHAMS) bagi tujuan pengisian jawatan kenaikan pangkat. Sekiranya terdapat keperluan pengisian jawatan bagi waran perjawatan tersebut dan tiada calon dalaman dikenalpasti layak mengisi, maka universiti berhak mengiklankan kekosongan jawatan tersebut kepada pihak luar.

**Jadual 1: Tempoh Minimum Tahun Perkhidmatan Pegawai Akademik
(Skim Perkhidmatan Pendidikan: Gred DG29-DG40)**

Gred Semasa	TBK 1		TBK 2		
	DG29	DG32	DG34	DG38	DG40
Kelayakan	Diploma				
Gred DG29	-	8	-	-	-
Gred DG32	-	-	8	-	-
Gred DG34	-	-	-	6	-
Gred DG38	-	-	-	-	4

**Jadual 2: Tempoh Minimum Tahun Perkhidmatan Pegawai Akademik
(Skim Perkhidmatan Pendidikan: Gred DG41-DG54)**

Gred Semasa	TBK 1		TBK 2		
	DG 41/42	DG44	DG48	DG52	DG54
Kelayakan	Ijazah Sarjana Muda				
Gred DG41/42	-	6	-	-	
Gred DG44	-	-	5	-	
Gred DG48	-	-	-	4	
Gred DG52	-	-	-	-	4

Jadual 3: Tempoh Minimum Tahun Perkhidmatan Yang Dipendekkan Bagi Pegawai Akademik (Skim Perkhidmatan Pendidikan: Gred DG29-DG54) Yang Mempunyai Kelayakan Akademik Tambahan

Gred Kenaikan Pangkat	Minimum Tahun Perkhidmatan untuk Kenaikan Pangkat		Catatan
	Sarjana / PhD	Ijazah Sarjana Muda	
DG29 ke DG32	-	6	Kelayakan minimum adalah Diploma
DG32 ke DG34	-	6	
DG34 ke DG38	-	3	
DG38 ke DG40	-	2	
DG41/42 ke DG44	4	-	Kelayakan minimum adalah Ijazah Sarjana Muda
DG44 ke DG48	3	-	
DG48 ke DG52	2	-	
DG52 ke DG54	2	-	

5. KAEDAH PELAKSANAAN KENAIKAN PANGKAT

- 5.1. Pegawai yang memenuhi tempoh perkhidmatan ditetapkan dalam Jadual 1, Jadual 2 dan Jadual 3 layak dipertimbangkan kenaikan pangkat oleh jawatankuasa-jawatankuasa berdasarkan:
- 5.2. Penilaian kecemerlangan dilakukan dengan menggunakan Borang Penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan.
- 5.3. Pemarkahan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) tiga (3) tahun terkini akan diguna pakai bagi pengukuran prestasi tahunan pegawai yang terlibat dengan urusan kenaikan pangkat.
- 5.4. Kriteria Penilaian Kecemerlangan adalah merangkumi aspek khidmat kepada universiti dan masyarakat, inovasi, kepimpinan, ujian psikometri dan kemahiran berbahasa dalam Bahasa Melayu /Bahasa Inggeris / Arab selain daripada faktor pusingan kerja dan kepakaran (*subject matter expert*).
- 5.5. Penilaian kecemerlangan adalah berdasarkan kriteria ditetapkan dan akan dilengkapkan serta diperakui oleh ketua KPB.
- 5.6. Ketua KPB hendaklah memastikan semua pegawai yang layak dipertimbangkan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan dibawa untuk pertimbangan Jawatankuasa Pembangunan Sumber Manusia, Jawatankuasa Pemilih dan Jawatankuasa Pengurusan Eksekutif (JPE).
- 5.7. Bagi pegawai yang tidak berjaya dalam sesuatu urusan kenaikan pangkat *time-based* berasaskan kecemerlangan ini kerana tidak memenuhi syarat yang ditetapkan, pegawai layak dipertimbangkan dalam urusan yang akan datang setelah syarat-syarat yang ditetapkan dipenuhi.

6. PELAKSANAAN KENAIKAN PANGKAT

- 6.1. Tertakluk kepada kekosongan perjawatan (waran) bagi gred yang bakal disandang.
- 6.2. Penetapan pergerakan gaji mengikut peruntukan di dalam Peraturan-Peraturan Perkhidmatan Pegawai UniSHAMS yang berkuatkuasa.
- 6.3. Tempoh perkhidmatan yang diambil kira bermula daripada tarikh lantikan tetap dalam skim perkhidmatan semasa.
- 6.4. Tempoh perkhidmatan yang tidak diambil kira bagi tujuan kenaikan pangkat secara *time-based* adalah seperti berikut :

- 6.4.1. Tempoh percubaan dengan denda
 - 6.4.2. Jumlah hari pegawai tidak hadir bertugas tanpa kebenaran
 - 6.4.3. Semua jenis cuti yang tidak dibayar gaji / cuti separuh gaji
 - 6.4.4. Pegawai yang dilantik melalui kaedah Peningkatan Secara Lantikan (PSL), tempoh perkhidmatan sebelumnya tidak diambil kira oleh kerana pegawai telah diberikan peningkatan ke suatu gred yang lebih tinggi tarafnya.
- 6.5. Selaras dengan laluan kenaikan pangkat *time-based* berasaskan kecemerlangan tersebut, Ketua KPB hendaklah menyediakan skop tugas tambahan yang bersesuaian dengan gred dan skim perkhidmatan pegawai bagi memastikan pegawai yang dinaikkan pangkat melaksanakan tugas tambahan bersesuaian dengan gred kenaikan pangkat yang diperolehi.

7. CARTA ALIR

Carta alir dan proses kerja dasar pelaksanaan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan bagi pegawai akademik (Skim Perkhidmatan Pendidikan) gred jawatan DG29-DG54 adalah seperti di **Lampiran 3**.

8. BACAAN BERSAMA

Garis panduan ini perlu dibaca bersama Peraturan-Peraturan Perkhidmatan Pegawai UniSHAMS (2018), Skim Perkhidmatan KUIN (2017) dan Garis Panduan Kenaikan Pangkat Pegawai Akademik (Skim Perkhidmatan Pendidikan) Secara *Time Based* Berasaskan Kecemerlangan (TBK), Universiti Islam Antarabangsa Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah.

9. TARIKH KUATKUASA

Pekeliling kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan bagi pegawai akademik (Skim Perkhidmatan Pendidikan) gred jawatan DG 29-DG 54 ini akan mula dilaksanakan **SERTA MERTA**.



(HAJI MOHD FAHMI BIN SHEIKH OMAR)

Pendaftar

Universiti Islam Antarabangsa Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah (UniSHAMS)

Tarikh : 31 Disember 2022

LPPT: Laporan Penilaian Prestasi Tahunan

Kriteria Penilaian Kecemerlangan	Indikator Kecemerlangan
Inovasi	Idea baru atau penambahbaikan dalam bidang tugas yang memberi impak kepada proses kerja, kepuasan pelanggan, penjimatan kos dan masa. Penguasaan teknologi pengajaran dan pembelajaran (PdP).
Pakar Bidang (<i>Subject Matter Expert</i>)	Pegawai diperaku menjadi <i>resource person</i> / sumber rujukan bidang tertentu atau menguasai beberapa bidang mengikut skim atau tempoh perkhidmatan dalam satu-satu KPB.
Khidmat Universiti	Penglibatan pegawai dalam aktiviti dianjurkan oleh universiti seperti penceramah, pemudah cara bengkel / kursus / seminar, ahli jawatankuasa, penyeliaan, pengurusan projek atau pembangunan sistem.
Khidmat Masyarakat	Sumbangan dan penglibatan pegawai di luar tugas hakiki kepada komuniti.
Kepimpinan	Kebolehan pegawai untuk: Memimpin pasukan dan kerjasama pasukan Mengurus operasi pasukan Memacu pencapaian pasukan Memberi bimbingan kepada pegawai diselia Membuat keputusan Mengurus perubahan, menyepadukan perubahan dan memantapkan keberhasilan perubahan
Kriteria lain	Rekod kehadiran baik sepanjang tempoh 12 bulan terakhir. Kehadiran / penglibatan dalam program anjuran universiti. Pencapaian / pengiktirafan anugerah di peringkat universiti, kebangsaan atau negara. Kelayakan akademik tambahan / professional. Kekananan dalam perkhidmatan.
Beban tugas mengajar	Memenuhi beban tugas mengajar yang ditetapkan oleh pusat pengajian atau kulliyah.
Penilaian pengajaran oleh pelajar	Skor TER oleh pelajar melebihi skor 75% bagi dua semester terkini secara purata.
Penulisan akademik	Penghasilan penulisan akademik (termasuk penulisan bersama) seperti artikel jurnal, artikel prosiding, bab dalam buku
Penglibatan di dalam persidangan	Kehadiran ke persidangan sama ada sebagai pembentang atau peserta.
Penglibatan dalam penyediaan modul pengajaran	Aktif dalam penyediaan modul pengajaran yang diterbitkan.

Taburan wajaran markah dan cara penilaian kriteria kecemerlangan adalah seperti di dalam Jadual 6A, 6B, 6C dan 6D.

Jadual A: Taburan Wajaran dan Cara Penilaian Kriteria Kecemerlangan bagi Kenaikan Pangkat Pegawai Akademik (Skim Perkhidmatan Pendidikan) Gred29- 40

Gred	Kriteria				
	Pengajaran	Penerbitan	Kepimpinan Akademik dan Sumbangan kepada Universiti	Kepimpinan Akademik dan Sumbangan kepada Masyarakat	Kriteria lain
DG29 ke DG32	Pemberat: 75% Komponen penilaian: Beban mengajar mengikut garis panduan ditetapkan oleh universiti. Skor TER oleh pelajar melebihi skor 75% bagi dua semester terkini secara purata.	Pemberat: -	Pemberat Kepimpinan akademik: 5% Sumbangan kepada Universiti: 5% Komponen penilaian: Penglibatan dalam jawatankuasa kerja di peringkat universiti, kulliyah atau pusat pengajian. Prestasi kepimpinan yang ditunjukkan (lantikan ke jawatan pentadbiran atau jawatan bukan tugas hakiki). Penglibatan secara aktif dalam aktiviti universiti selain daripada kegiatan akademik seperti sukan atau kebudayaan.	Pemberat: 5% Komponen penilaian: Penglibatan dalam aktiviti kemasyarakatan. Penglibatan dalam kerja-kerja perundingan. Penglibatan dalam jawatankuasa kerja peringkat komuniti. Penglibatan dalam organisasi seperti Badan Bukan Kerajaan (NGO) atau badan- badan sukan.	Pemberat: 10% Komponen penilaian Rekod kehadiran baik sepanjang tempoh 12 bulan terakhir. Kehadiran / penglibatan dalam program anjuran universiti. Pencapaian / pengiktirafan anugerah di peringkat universiti, negeri, kebangsaan atau antarabangsa. Kelayakan akademik tambahan / professional. Kekananan dalam perkhidmatan.
DG32 ke DG34	Pemberat: 70% Komponen penilaian: Beban mengajar mengikut garis panduan ditetapkan oleh universiti. Skor TER oleh pelajar melebihi skor 75% bagi dua semester terkini secara purata.	Pemberat: -	Pemberat Kepimpinan akademik: 5% Sumbangan kepada Universiti: 5% Komponen penilaian: Penglibatan dalam jawatankuasa kerja di peringkat universiti, kulliyah atau pusat pengajian. Prestasi kepimpinan yang ditunjukkan (lantikan ke jawatan pentadbiran atau jawatan bukan tugas hakiki). Penglibatan secara aktif dalam aktiviti universiti selain daripada kegiatan akademik seperti sukan atau kebudayaan.	Pemberat: 10% Komponen penilaian: Penglibatan dalam aktiviti kemasyarakatan. Penglibatan dalam kerja-kerja perundingan. Penglibatan dalam jawatankuasa kerja peringkat komuniti. Penglibatan dalam organisasi seperti Badan Bukan Kerajaan (NGO) atau badan- badan sukan.	Pemberat: 10% Komponen penilaian Rekod kehadiran baik sepanjang tempoh 12 bulan terakhir. Kehadiran / penglibatan dalam program anjuran universiti. Pencapaian / pengiktirafan anugerah di peringkat universiti, negeri, kebangsaan atau antarabangsa. Kelayakan akademik tambahan / professional. Kekananan dalam perkhidmatan.
DG34 ke DG38	Pemberat: 65% Komponen penilaian: Beban mengajar mengikut garis panduan ditetapkan oleh universiti. Skor TER oleh pelajar melebihi skor 75% bagi dua semester terkini secara purata. Inovasi dalam pengajaran dan pembelajaran	Pemberat: 5% Komponen penilaian Aktif dalam penyediaan modul pengajaran yang diterbitkan.	Pemberat Kepimpinan akademik: 5% Sumbangan kepada Universiti: 5% Komponen penilaian: Penglibatan dalam jawatankuasa kerja di peringkat universiti, kulliyah atau pusat pengajian. Prestasi kepimpinan yang ditunjukkan (lantikan ke jawatan pentadbiran atau jawatan bukan tugas hakiki).	Pemberat: 10% Komponen penilaian: Penglibatan dalam aktiviti kemasyarakatan. Penglibatan dalam kerja-kerja perundingan. Penglibatan dalam jawatankuasa kerja peringkat komuniti. Penglibatan dalam organisasi seperti	Pemberat: 10% Komponen penilaian Rekod kehadiran baik sepanjang tempoh 12 bulan terakhir. Kehadiran / penglibatan dalam program anjuran universiti. Pencapaian / pengiktirafan anugerah di peringkat universiti, negeri, kebangsaan atau antarabangsa.

	Inovasi dalam pengajaran dan pembelajaran		Penglibatan secara aktif dalam aktiviti universiti selain daripada kegiatan akademik seperti sukan atau kebudayaan.	Badan Bukan Kerajaan (NGO) atau badan- badan sukan.	Kelayakan akademik tambahan / professional. Kekananan dalam perkhidmatan.
DG38 ke DG40	Pemberat: 60% Komponen penilaian: Beban mengajar mengikut garis panduan ditetapkan oleh universiti. Skor TER oleh pelajar melepasi skor 75% bagi dua semester terkini secara purata. Inovasi dalam pengajaran dan pembelajaran <i>Subject Matter Expert</i> (Pakar Rujuk)	Pemberat: 10% Komponen penilaian Aktif dalam penyediaan modul pengajaran yang diterbitkan.	Pemberat Kepimpinan akademik: 5% Sumbangan kepada Universiti: 5% Komponen penilaian: Penglibatan dalam jawatankuasa kerja di peringkat universiti, kulliyah atau pusat pengajian. Prestasi kepimpinan yang ditunjukkan (lantikan ke jawatan pentadbiran atau jawatan bukan tugas hakiki). Penglibatan secara aktif dalam aktiviti universiti selain daripada kegiatan akademik seperti sukan atau kebudayaan.	Pemberat: 10% Komponen penilaian: Penglibatan dalam aktiviti kemasyarakatan. Penglibatan dalam kerja-kerja perundingan. Penglibatan dalam jawatankuasa kerja peringkat komuniti. Penglibatan dalam organisasi seperti Badan Bukan Kerajaan (NGO) atau badan- badan sukan.	Pemberat: 10% Komponen penilaian Rekod kehadiran baik sepanjang tempoh 12 bulan terakhir. Kehadiran / penglibatan dalam program anjuran universiti. Pencapaian / pengiktirafan anugerah di peringkat universiti, negeri, kebangsaan atau antarabangsa. Kelayakan akademik tambahan / professional. Kekananan dalam perkhidmatan.

Jadual B: Ringkasan Taburan Wajaran dan Cara Menilai Kriteria Kenaikan Pangkat Pegawai Akademik (Skim Perkhidmatan Pendidikan) Gred 29- 40

Gred	Kriteria dan Wajaran (%)				
	Pengajaran	Penerbitan	Kepimpinan Akademik dan Sumbangan kepada Universiti	Kepimpinan Akademik dan Sumbangan kepada Masyarakat	Kriteria lain
DG29 ke DG32	75	-	10	5	10
DG32 ke DG34	70	-	10	10	10
DG34 ke DG38	65	5	10	10	10
DG38 ke DG40	60	10	10	10	10

Jadual C: Taburan Wajaran dan Cara Menilai Kriteria Kenaikan Pangkat Pegawai Akademik (Skim Perkhidmatan Pendidikan) Gred41-54

Gred	Kriteria				
	Pengajaran	Penerbitan / Penulisan / Persidangan	Kepimpinan Akademik dan Sumbangan kepada Universiti	Kepimpinan Akademik dan Sumbangan kepada Masyarakat	Kriteria lain
DG41/42 ke DG44	Pemberat: 75% Komponen penilaian: Beban mengajar mengikut garis panduan ditetapkan oleh universiti. Skor TER oleh pelajar melebihi skor 75% bagi dua semester terkini secara purata.	Pemberat: 5% Aktif dalam penyediaan modul pengajaran yang diterbitkan Penerbitan kreatif (media cetak atau media elektronik) Kehadiran ke persidangan (pembentang atau peserta)	Pemberat Kepimpinan akademik: 2.5% Sumbangan kepada Universiti: 2.5% Komponen penilaian: Penglibatan dalam jawatankuasa kerja di peringkat universiti, kulliyah atau pusat pengajian. Prestasi kepimpinan yang ditunjukkan (lantikan ke jawatan pentadbiran atau jawatan bukan tugas hakiki). Penglibatan secara aktif dalam aktiviti universiti selain daripada kegiatan akademik seperti sukan atau kebudayaan.	Pemberat: 5% Komponen penilaian: Penglibatan dalam aktiviti kemasyarakatan. Penglibatan dalam kerja-kerja perundingan. Penglibatan dalam jawatankuasa kerja peringkat komuniti. Penglibatan dalam organisasi seperti Badan Bukan Kerajaan (NGO) atau badan- badan sukan.	Pemberat: 10% Komponen penilaian Rekod kehadiran baik sepanjang tempoh 12 bulan terakhir. Kehadiran / penglibatan dalam program anjuran universiti. Pencapaian / pengiktirafan anugerah di peringkat universiti, negeri, kebangsaan atau antarabangsa. Kelayakan akademik tambahan / professional. Kekananan dalam perkhidmatan.
DG44 ke DG48	Pemberat: 70% Komponen penilaian: Beban mengajar mengikut garis panduan ditetapkan oleh universiti. Skor TER oleh pelajar melebihi skor 75% bagi dua semester terkini secara purata. Inovasi dalam pengajaran dan pembelajaran <i>Subject Matter Expert</i> (Pakar Rujuk)	Pemberat: 5% Komponen penilaian: Penghasilan penulisan akademik (termasuk penulisan bersama) seperti artikel jurnal, artikel prosiding, bab dalam buku. Aktif dalam penyediaan modul pengajaran yang diterbitkan Penerbitan kreatif (media cetak atau media elektronik) Kehadiran ke persidangan (pembentang atau peserta)	Pemberat Kepimpinan akademik: 5% Sumbangan kepada Universiti: 5% Komponen penilaian: Penglibatan dalam jawatankuasa kerja di peringkat universiti, kulliyah atau pusat pengajian. Prestasi kepimpinan yang ditunjukkan (lantikan ke jawatan pentadbiran atau jawatan bukan tugas hakiki). Penglibatan secara aktif dalam aktiviti universiti selain daripada kegiatan akademik seperti sukan atau kebudayaan.	Pemberat: 5% Komponen penilaian: Penglibatan dalam aktiviti kemasyarakatan. Penglibatan dalam kerja-kerja perundingan. Penglibatan dalam jawatankuasa kerja peringkat komuniti. Penglibatan dalam organisasi seperti Badan Bukan Kerajaan (NGO) atau badan- badan sukan.	Pemberat: 10% Komponen penilaian Rekod kehadiran baik sepanjang tempoh 12 bulan terakhir. Kehadiran / penglibatan dalam program anjuran universiti. Pencapaian / pengiktirafan anugerah di peringkat universiti, negeri, kebangsaan atau antarabangsa. Kelayakan akademik tambahan / professional. Kekananan dalam perkhidmatan.
DG48 ke DG52	Pemberat: 65% Komponen penilaian: Beban mengajar mengikut garis panduan ditetapkan oleh universiti. Skor TER oleh pelajar melebihi skor 75% bagi dua semester terkini secara purata. Inovasi dalam pengajaran dan pembelajaran	Pemberat: 5% Komponen penilaian: Penghasilan penulisan akademik (termasuk penulisan bersama) seperti artikel jurnal, artikel prosiding, bab dalam buku. Kehadiran ke persidangan dan menjadi pembentang kertas kerja di persidangan	Pemberat Kepimpinan akademik: 5% Sumbangan kepada Universiti: 5% Komponen penilaian: Penglibatan dalam jawatankuasa kerja di peringkat universiti, kulliyah atau pusat pengajian. Prestasi kepimpinan yang ditunjukkan (lantikan ke jawatan pentadbiran	Pemberat: 10% Komponen penilaian: Penglibatan dalam aktiviti kemasyarakatan. Penglibatan dalam kerja-kerja perundingan. Penglibatan dalam jawatankuasa kerja peringkat komuniti.	Pemberat: 10% Komponen penilaian Rekod kehadiran baik sepanjang tempoh 12 bulan terakhir. Kehadiran / penglibatan dalam program anjuran universiti. Pencapaian / pengiktirafan anugerah di peringkat universiti, kebangsaan atau negara.

	<i>Subject Matter Expert</i> (Pakar Rujuk)	Aktif dalam penyediaan modul pengajaran yang diterbitkan Penerbitan kreatif (media cetak atau media elektronik) Kehadiran ke persidangan (pembentang atau peserta)	atau jawatan bukan tugas hakiki). Penglibatan secara aktif dalam aktiviti universiti selain daripada kegiatan akademik seperti sukan atau kebudayaan.	Penglibatan dalam organisasi seperti Badan Bukan Kerajaan (NGO) atau badan- badan sukan.	Kelayakan akademik tambahan / professional. Kekananan dalam perkhidmatan.
DG52 ke DG54	Pemberat: 60% Komponen penilaian: Beban mengajar mengikut garis panduan ditetapkan oleh universiti. Skor TER oleh pelajar melebihi skor 75% bagi dua semester terkini secara purata. Inovasi dalam pengajaran dan pembelajaran <i>Subject Matter Expert</i> (Pakar Rujuk)	Pemberat: 10% Komponen penilaian: Penghasilan penulisan akademik (termasuk penulisan Bersama) seperti artikel jurnal, artikel prosiding, bab dalam buku. Kehadiran ke persidangan dan menjadi pembentang kertas kerja di persidangan Aktif dalam penyediaan modul pengajaran yang diterbitkan Penerbitan kreatif (media cetak atau media elektronik) Kehadiran ke persidangan (pembentang atau peserta)	Pemberat Kepimpinan akademik: 5% Sumbangan kepada Universiti: 5% Komponen penilaian: Penglibatan dalam jawatankuasa kerja di peringkat universiti, kulliyah atau pusat pengajian. Prestasi kepimpinan yang ditunjukkan (lantikan ke jawatan pentadbiran atau jawatan bukan tugas hakiki). Penglibatan secara aktif dalam aktiviti universiti selain daripada kegiatan akademik seperti sukan atau kebudayaan.	Pemberat: 10% Komponen penilaian: Penglibatan dalam aktiviti kemasyarakatan. Penglibatan dalam kerja-kerja perundingan. Penglibatan dalam jawatankuasa kerja peringkat komuniti. Penglibatan dalam organisasi seperti Badan Bukan Kerajaan (NGO) atau badan- badan sukan.	Pemberat: 10% Komponen penilaian Rekod kehadiran baik sepanjang tempoh 12 bulan terakhir. Kehadiran / penglibatan dalam program anjuran universiti. Pencapaian / pengiktirafan anugerah di peringkat universiti, negeri, kebangsaan atau antarabangsa. Kelayakan akademik tambahan / professional. Kekananan dalam perkhidmatan.

Jadual D: Ringkasan Taburan Wajaran dan Cara Menilai Kriteria Kenaikan Pangkat Pegawai Akademik (Skim Perkhidmatan Pendidikan) Gred 41-54

Gred	Kriteria dan Wajaran (%)				
	Pengajaran	Penerbitan / Penulisan / Persidangan	Kepimpinan Akademik dan Sumbangan kepada Universiti	Kepimpinan Akademik dan Sumbangan kepada Masyarakat	Kriteria lain
DG41/42 ke DG44	75	5	5	5	10
DG44 ke DG48	70	5	10	5	10
DG48 ke DG52	65	5	10	10	10
DG52 ke DG54	60	10	10	10	10

1. PROSES KENAIKAN PANGKAT

CARTA ALIRAN	DISKRIPSI AKTIVITI	TINDAKAN
<pre> graph TD 1([1]) --> 2[2] 2 -- "TIDAK LENGKAP" --> 2 2 -- "LENGKAP" --> 3[3] 3 --> 4[4] 4 --> 5[5] 5 --> 6{6} 6 -- "GAGAL" --> 2 6 -- "LULUS" --> 7[7] 7 --> 8([8]) </pre>	1. Mula	-
	2. Mengenalpasti pegawai berkeelayakan untuk dipertimbangkan kenaikan pangkat <i>time-based</i> berasaskan kecemerlangan dan padanan peruntukan waran perjawatan serta serahan borang perakuan kepada ketua KPB untuk tandatangan.	Calon/ Ketua KPB
	3. Unit Perjawatan akan menyemak borang perakuan bagi memastikan calon yang layak akan diproses ke peringkat seterusnya.	Unit Perjawatan
	4. Unit Perjawatan akan membentangkan cadangan senarai calon berkeelayakan dan melepasi tapisan di dalam Mesyuarat Jawatankuasa Pembangunan Sumber Manusia (JKPSM), Jawatankuasa Pengurusan Eksekutif (JPE) dan Mesyuarat Jawatankuasa Pilih bagi mendapatkan syor untuk dibawa ke Jawatankuasa Tetap Perjawatan & Perkhidmatan (JKTPP).	Unit Perjawatan
	5. Cadangan calon berkeelayakan akan dibentangkan dalam Mesyuarat Jawatankuasa Tetap Perjawatan & Perkhidmatan (JKTPP) untuk disyorkan ke Lembaga Pengelola Universiti (LPU).	Unit Perjawatan
	6. Cadangan calon berkeelayakan akan dibentangkan dalam Mesyuarat Lembaga Pengelola Universiti (LPU) untuk mendapatkan kelulusan bagi urusan kenaikan pangkat.	Unit Perjawatan
	7. Unit Perjawatan menyediakan surat tawaran kepada calon yang berjaya dan surat makluman kepada calon yang tidak berjaya.	Unit Perjawatan
	Tamat	