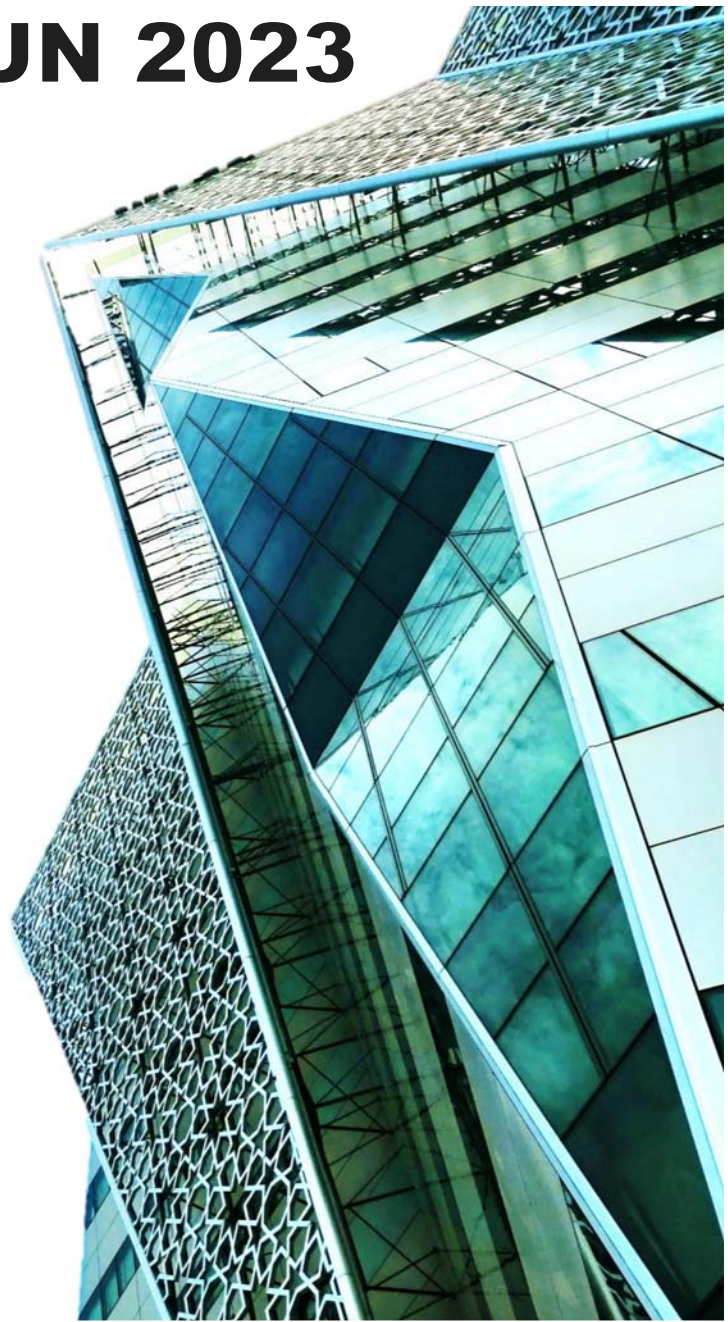




SURUHANJAYA PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA

# **SOALAN-SOALAN LAZIM ( FAQ ) KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**



**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )  
KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

<b>BIL</b>	<b>TAJUK</b>	<b>BILANGAN SOALAN</b>	<b>MUKA SURAT</b>
1.	AM	18	1 – 5
2.	SURAT PERTUDUHAN	4	6
3.	SURAT KEPUTUSAN	4	7 – 8
4.	LEMBAGA TATATERTIB	3	9
5.	PENYALAHGUNAAN DADAH	3	10
6.	TIDAK HADIR BERTUGAS	12	11 – 13
7.	TATAKELAKUAN	20	14 – 17
8.	HUKUMAN	10	18 – 20
9.	JENAYAH	10	21 – 23
10.	MINIT MESYUARAT LEMBAGA TATATERTIB	6	24 – 25
11.	RAYUAN TATATERTIB	3	26
<b>JUMLAH SOALAN</b>		<b>93</b>	

**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )  
KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

**TAJUK : AM**

BIL	SOALAN	JAWAPAN
1.	Apakah alamat yang perlu digunakan dalam surat pertuduhan, surat keputusan, perintah tahan kerja dan/atau perintah gantung kerja?	<p>Mengikut Peraturan 52(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 [P.U.(A) 395/1993], pegawai hendaklah memberikan Ketua Jabatan alamat kediamannya atau apa-apa perubahan alamat itu bagi maksud penyampaian notis atau dokumen berkaitan.</p> <p>Serahan semua dokumen tindakan tatatertib dibuat kepada pegawai menggunakan alamat kediaman terakhir yang dimaklumkan/diberikan oleh pegawai kepada Ketua Jabatan.</p>
2.	Bolehkah alamat pejabat digunakan dalam surat pertuduhan, surat keputusan, perintah tahan kerja dan/atau perintah gantung kerja?	Tidak boleh.
3.	Bolehkah alamat yang dikemukakan oleh pegawai melalui e-mel atau <i>WhatsApp</i> diterima pakai sebagai alamat terkini?	<p>Alamat yang diberikan oleh pegawai kepada jabatan boleh digunakan (walaupun pegawai tidak mengemas kini alamat dalam Sistem HRMIS). Sekiranya pegawai memberikan alamat melalui e-mel atau <i>WhatsApp</i>, bukti penerimaan e-mel atau <i>WhatsApp</i> perlu direkodkan oleh Ketua Jabatan.</p> <p>Alamat yang dicari/diketahui oleh jabatan tetapi bukan dimaklumkan oleh pegawai tidak boleh digunakan.</p>
4.	Bolehkah surat pertuduhan, surat keputusan, perintah tahan kerja dan/atau perintah gantung kerja menggunakan alamat yang diberikan oleh penyelia?	Boleh hanya sekiranya alamat yang diberikan oleh penyelia merupakan alamat yang diberikan oleh pegawai mengikut Peraturan 52(1), P.U.(A) 395/1993.

## SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ ) KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023

BIL	SOALAN	JAWAPAN
5.	Apakah kaedah penyerahan surat pertuduhan, surat keputusan, perintah tahan kerja dan/atau perintah gantung kerja?	<p>Mengikut Peraturan 52(2), P.U.(A) 395/1993, apa-apa notis, dokumen atau komunikasi yang ditinggalkan di, atau diposkan ke atau dihantar dengan apa-apa cara lain yang munasabah ke alamat bagi penyampaian yang diberikan di bawah sub peraturan (1) hendaklah disifatkan telah disampaikan atau diberitahu dengan sempurna kepada pegawai itu.</p> <p>Surat pertuduhan, surat keputusan, perintah tahan kerja dan/atau perintah gantung kerja boleh ditinggalkan, dipos (pos biasa, pos laju atau pos berdaftar) atau dihantar dengan apa-apa cara lain yang munasabah.</p>
6.	Bolehkah Pos Berdaftar Akuan Terima digunakan bagi tujuan penyerahan surat pertuduhan, surat keputusan, perintah tahan kerja dan/atau perintah gantung kerja?	<p>Mengikut Peraturan 52(2), P.U.(A) 395/1993, apa-apa notis, dokumen atau komunikasi yang ditinggalkan di, atau diposkan ke atau dihantar dengan apa-apa cara lain yang munasabah ke alamat bagi penyampaian yang diberikan di bawah sub peraturan (1) hendaklah disifatkan telah disampaikan atau diberitahu dengan sempurna kepada pegawai itu.</p> <p>Pos Berdaftar Akuan Terima merupakan salah satu kaedah pos yang boleh digunakan bagi tujuan serahan. Sekiranya Pos Berdaftar Akuan Terima digunakan sebagai kaedah serahan, pihak urus setia Lembaga Tatatertib hendaklah memastikan pegawai menandatangani kad akuan terima. Sekiranya kad akuan terima ditandatangani oleh orang lain, maka dokumen dianggap tidak terserah kepada pegawai.</p> <p>Mengikut Peraturan 26, P.U.(A) 395/1993, Pos Berdaftar Akuan Terima digunakan bagi prosedur jika pegawai tidak hadir tanpa cuti dan tidak dapat dikesan.</p>

## SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )

### KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023

BIL	SOALAN	JAWAPAN
7.	Apakah yang perlu dilakukan sekiranya pegawai yang dihadapkan surat keputusan tidak mengembalikan surat akuan terima?	<p>Pengembalian surat akuan terima bukan merupakan syarat wajib bagi serahan di bawah Peraturan 52 P.U.(A) 395/1993. Ia merupakan salah satu kaedah untuk menunjukkan bahawa pegawai telah menerima serahan.</p> <p>Sekiranya pegawai tidak mengembalikan akuan terima, serahan boleh dianggap telah dilakukan dengan lengkap apabila Kad Akuan Terima bagi pos berdaftar dikembalikan dengan adanya tandatangan pegawai pada kad tersebut. Serahan juga boleh dibuktikan dengan terdapatnya catatan penghantar notis yang menyerahkan surat dengan meninggalkannya di alamat kediaman terakhir pegawai yang diketahui oleh jabatan, dan bukti pos seperti salinan buku rekod pos di jabatan sekiranya serahan menggunakan kaedah pos biasa.</p> <p>Sekiranya surat keputusan diserahkan secara serahan tangan tetapi pegawai enggan tandatangan surat akuan terima, pegawai yang membuat serahan perlu mencatatkan pada surat bahawa beliau telah menyerahkan surat tersebut kepada pegawai tetapi pegawai enggan menandatangani surat akuan terima. Pegawai yang membuat serahan perlu menulis nama dan nombor kad pengenalan beliau serta tarikh surat diserahkan pada surat tersebut.</p>
8.	Siapakah yang boleh dikenakan tindakan tatatertib?	Tindakan tatatertib hanya boleh diambil ke atas pegawai lantikan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia (SPA) iaitu lantikan tetap, lantikan sementara dan lantikan kontrak ( <i>contract of service</i> ).
9.	Bolehkah kesalahan tidak hadir bertugas, hadir lewat dan tidak menetik kad perakam waktu digabungkan dalam satu (1) pertuduhan?	Ketiga-tiga kesalahan tersebut merujuk kepada arahan/surat pekeliling yang berbeza. Oleh itu, ketiga-tiga kesalahan tersebut perlu diasingkan dalam tiga (3) pertuduhan yang berasingan bagi setiap jenis kesalahan.

## SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )

### KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023

BIL	SOALAN	JAWAPAN
10.	Bolehkah dua (2) atau lebih kesalahan dimasukkan dalam satu surat pertuduhan? Contoh: kesalahan tidak hadir bertugas dan penyalahgunaan dadah.	Boleh. Surat pertuduhan boleh mengandungi lebih dari satu pertuduhan kepada pegawai. Pertuduhan-pertuduhan tersebut boleh terdiri daripada jenis kesalahan yang berbeza seperti kesalahan gangguan seksual bagi pertuduhan pertama, kesalahan tidak hadir bertugas bagi pertuduhan kedua dan kesalahan ingkar perintah bagi pertuduhan ketiga.
11.	Sekiranya seseorang pegawai melakukan kesalahan secara berulang contohnya tidak hadir bertugas atau tidak mengetik kad perakam waktu, bilakah tindakan tatatertib wajar diambil?	Ketua jabatan hendaklah dengan seberapa segera melaporkan kesalahan-kesalahan tersebut kepada Pihak Berkuasa Tatatertib berkenaan untuk mengambil tindakan tatatertib ke atas pegawai.
12.	Sekiranya seseorang pegawai itu kerap melakukan kesalahan tidak hadir bertugas dan tidak mengetik kad perakam waktu, berapa kali pegawai tersebut boleh dikenakan tindakan tatatertib?	Tiada had. Namun sekiranya pegawai tersebut melakukan kesalahan berulang kali, pegawai tersebut boleh dikenakan hukuman yang lebih berat.
13.	Bilakah tempoh 21 hari mula dikira untuk pegawai mengemukakan representasi secara bertulis?	Pengiraan tempoh 21 hari untuk pegawai mengemukakan representasi secara bertulis bermula daripada sehari selepas serahan surat pertuduhan dibuat kepada pegawai.
14.	Bolehkah tindakan tatatertib diteruskan ke atas pegawai yang telah meletak jawatan?	Tidak boleh kerana apabila peletakan jawatan telah berkuat kuasa, pegawai tersebut telah terkeluar daripada bidang kuasa Pihak Berkuasa Tatatertib kerana pegawai bukan lagi merupakan seorang anggota perkhidmatan awam.
15.	Sekiranya kesalahan berlaku semasa pegawai lantikan kontrak tetapi kini pegawai telah dilantik tetap, bolehkah tindakan tatatertib diambil ke atas pegawai bagi kesalahan tatatertib yang dilakukan semasa lantikan kontrak?	Boleh. Tindakan tatatertib boleh diambil ke atas pegawai lantikan SPA iaitu lantikan tetap, lantikan sementara dan lantikan kontrak ( <i>contract of service</i> ).

**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )  
KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

BIL	SOALAN	JAWAPAN
16.	Bolehkah urus setia tatatertib menganggotai Jawatankuasa Siasatan?	Tidak boleh. Sekiranya pegawai yang merupakan urus setia Lembaga Tatatertib menganggotai Jawatankuasa Siasatan, maka pegawai tersebut tidak boleh lagi terlibat di dalam proses urusan tatatertib pegawai kerana ia adalah bertentangan dengan prinsip keadilan asasi.
17.	Sekiranya pegawai mengemukakan representasi bertulis melebihi tempoh 21 hari tetapi tarikh surat menunjukkan masih dalam tempoh 21 hari, bolehkah representasi tersebut dipertimbangkan oleh Lembaga Tatatertib?	Boleh. Selagi surat representasi tersebut diterima sebelum Lembaga Tatatertib melaksanakan mesyuarat, Lembaga Tatatertib perlu menimbang representasi yang diterima walaupun lewat disediakan oleh pegawai. Ini kerana jika tidak dipertimbangkan, ia akan membangkitkan isu pelanggaran prinsip keadilan asasi. Isu tarikh surat representasi dan tarikh penerimaan tersebut perlu dinyatakan dalam minit mesyuarat sebagai pemerhatian Lembaga Tatatertib.
18.	Bolehkah kertas pertimbangan di bawah Peraturan 44(1)(a), P.U.(A) 395/1993 ditandatangani oleh Pengerusi Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No.1) sahaja?	Kertas-kertas pertimbangan tidak memerlukan tandatangan. Dokumen yang perlu ditandatangani ialah surat pertuduhan, minit mesyuarat, surat keputusan, Perintah Tahan Kerja dan Perintah Gantung Kerja. Dokumen-dokumen tersebut boleh ditandatangani oleh Pengerusi atau Ahli bagi pihak Pengerusi.

**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )  
KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

**TAJUK : SURAT PERTUDUHAN**

<b>BIL</b>	<b>SOALAN</b>	<b>JAWAPAN</b>
1.	Apakah gred yang perlu dinyatakan dalam surat pertuduhan, surat keputusan, Perintah Tahan Kerja dan/atau Perintah Gantung Kerja?	<p>Bagi surat pertuduhan, gred yang sedang disandang semasa surat pertuduhan dikeluarkan terhadap pegawai perlu dinyatakan dalam perenggan pertama. Bagi perenggan kesalahan yang dipertuduhkan, gred yang perlu dinyatakan ialah gred yang sedang disandang semasa surat pertuduhan dikeluarkan terhadap pegawai dan gred yang disandang semasa pegawai melakukan kesalahan perlu dinyatakan dalam perenggan yang sama.</p> <p>Bagi surat keputusan, Perintah Tahan Kerja dan/atau Perintah Gantung Kerja, gred yang sedang disandang semasa dokumen tersebut dikeluarkan terhadap pegawai perlu dinyatakan di dalam dokumen tersebut.</p>
2.	Bolehkah dokumen sokongan/tambahan dilampirkan bersama surat pertuduhan?	Tidak boleh. Kesemua fakta hendaklah dimasukkan dalam surat pertuduhan supaya ia menjadi sebahagian daripada kandungan surat pertuduhan tersebut.
3.	Adakah Surat Pertuduhan perlu disemak oleh Pegawai Undang-Undang di kementerian/ jabatan/agensi masing-masing sebelum diserahkan kepada pegawai?	Semakan oleh Pegawai Undang-Undang adalah digalakkan.
4.	Sekiranya seseorang pegawai melakukan kesalahan berulang, contohnya tidak hadir bertugas dan telah dikenakan tindakan tatatertib, bolehkah maklumat kesalahan lampau tersebut diambil kira dalam kes yang baru?	Kesalahan lampau hanya boleh diambil kira jika fakta berkaitan rekod kesalahan lampau tersebut telah dinyatakan dalam surat pertuduhan.



## SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ ) KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023

### TAJUK : SURAT KEPUTUSAN

BIL	SOALAN	JAWAPAN
1.	<p>Sekiranya pegawai telah dihadapkan dengan dua (2) pertuduhan, namun semasa Lembaga Tatatertib bersidang hanya pertuduhan pertama yang sempat dipertimbangkan. Manakala pertuduhan kedua dipertimbangkan dalam mesyuarat Lembaga Tatatertib yang seterusnya. Bolehkah tarikh kuat kuasa berbeza bagi hukuman yang dikenakan ke atas dua (2) pertuduhan tersebut?</p>	<p>Bagi memudahkan penyediaan minit mesyuarat dan surat keputusan, satu (1) prosiding tatatertib sewajarnya memutuskan kesemua pertuduhan yang dihadapkan ke atas pegawai pada tarikh yang sama.</p> <p>Sekiranya terdapat lebih dari satu pertuduhan dalam satu surat pertuduhan yang dihadapkan kepada pegawai dan terdapat kes pegawai diputuskan dalam mesyuarat yang berbeza (lebih daripada satu (1) mesyuarat), surat keputusan dicadangkan dikeluarkan kepada pegawai selepas semua pertuduhan selesai diputuskan. Tujuannya supaya semua keputusan bagi prosiding tatatertib tersebut akan berkuat kuasa pada tarikh yang sama. Penggunaan tarikh kuat kuasa yang berbeza akan menimbulkan masalah dari segi pelaksanaan hukuman dan juga pengiraan tempoh pegawai tidak layak untuk dipertimbangkan bagi pemangkuan atau kenaikan pangkat.</p> <p>Bagi mesyuarat kali pertama yang hanya memutuskan sebahagian kes sahaja, Lembaga Tatatertib adalah dianggap menangguhkan prosiding tatatertib tersebut ke tarikh mesyuarat seterusnya.</p>
2.	<p>Adakah cadangan hukuman buang kerja atau turun pangkat perlu dinyatakan pada tajuk surat keputusan?</p>	<p>Tiada sebarang format khusus bagi penulisan tajuk surat keputusan. Walau bagaimanapun, keputusan Lembaga Tatatertib perlu menyatakan dengan jelas jenis hukuman dalam kandungan surat keputusan tersebut.</p>

## SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ ) KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023

BIL	SOALAN	JAWAPAN
3.	Perluah surat keputusan mengandungi jenis kesalahan?	<p>Surat keputusan tidak perlu mengandungi jenis kesalahan kerana fakta kesalahan telah dinyatakan dalam surat pertuduhan. Surat keputusan perlu mengandungi maklumat-maklumat berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyatakan dengan jelas dapatan salah/tidak bersalah (dibebaskan) dan peraturan berkaitan;</li> <li>2. Menyatakan dengan jelas jenis hukuman tatatertib yang dijatuhkan mengikut Peraturan 38 P.U.(A)395/1993 yang berkaitan;</li> <li>3. Menyatakan hak untuk pegawai membuat rayuan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib;</li> <li>4. Menyatakan tempoh rayuan selama 14 hari dari tarikh serahan; dan</li> <li>5. Menyertakan Akuan Terima surat keputusan.</li> </ol>
4.	Apakah yang perlu dilakukan sekiranya kesilapan pada surat keputusan disedari selepas surat keputusan tersebut diserahkan kepada pegawai?	<p>Sekiranya kesilapan adalah minima dan tidak menjejaskan keputusan Lembaga Tatatertib, surat pemakluman tentang kesilapan tersebut boleh dikeluarkan kepada pegawai dan menyatakan hukuman dalam keputusan asal dikekalkan.</p> <p>Sekiranya kesilapan menjejaskan keputusan Lembaga Tatatertib, surat keputusan yang baharu perlu dikeluarkan dan surat keputusan yang lama dibatalkan.</p>

**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )  
KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

**TAJUK : LEMBAGA TATATERTIB**

BIL	SOALAN	JAWAPAN
1.	Adakah Pengerusi dan Ahli Lembaga Tatatertib perlu dilantik?	Fungsi sebagai Pengerusi atau Ahli Lembaga Tatatertib dinyatakan dalam Jadual Lembaga-Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam dalam Peraturan P.U.(A) 396/1993 dan oleh itu tidak perlu dilantik oleh mana-mana pihak kecuali bagi ahli kedua bagi Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No.2) dan Pengerusi ganti.
2.	Pegawai telah dihadapkan surat pertuduhan semasa pegawai berada di gred Kumpulan Sokongan tetapi kini pegawai telah berada di gred Kumpulan Pengurusan dan Profesional. Adakah prosiding tatatertib terhadap pegawai boleh diteruskan oleh Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan?	Sekiranya representasi:  (a)telah dikemukakan oleh pegawai, prosiding tatatertib boleh diteruskan oleh Lembaga Tatatertib (LTT) Kumpulan Sokongan; atau  (b)belum dikemukakan oleh pegawai, LTT Kumpulan Sokongan perlu mengeluarkan surat tarik balik surat pertuduhan kerana kumpulan gred pegawai telah berubah dan tindakan tatatertib perlu dimulakan oleh LTT mengikut kumpulan gred pegawai semasa prosedur tatatertib diambil.
3.	Bolehkah pihak lain turut hadir dalam Mesyuarat Lembaga Tatatertib (LTT)?	Tidak boleh. Mesyuarat LTT hanya boleh dihadiri oleh Pengerusi, Ahli dan urus setia sahaja.

**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )  
KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

**TAJUK : PENYALAHGUNAAN DADAH**

<b>BIL</b>	<b>SOALAN</b>	<b>JAWAPAN</b>
1.	Apakah prosedur tatatertib yang perlu diambil bagi penyalahgunaan dadah yang telah diperakukan oleh Pegawai Perubatan Kerajaan di bawah Peraturan 7(2), P.U.(A) 395/1993?	Prosedur tatatertib biasa di bawah Bahagian V – Prosedur Tatatertib 35, P.U.(A) 395/1993.
2.	Apakah prosedur tatatertib yang perlu diambil bagi penyalahgunaan dadah yang disabitkan oleh mahkamah?	Prosedur tatatertib jenayah di bawah Bahagian IV – Pegawai Yang Tertakluk Kepada Prosiding Jenayah P.U.(A) 395/1993.
3.	Bolehkah tindakan tatatertib diambil ke atas pegawai yang didapati positif dadah semasa ujian urin dilaksanakan?	<p>Boleh. Sekiranya terdapat keputusan ujian air kencing yang positif mengandungi dadah, jabatan perlu membawa pegawai bagi pemeriksaan fizikal oleh Pegawai Perubatan Kerajaan. Selesai pemeriksaan fizikal, Pegawai Perubatan Kerajaan akan menyediakan perakuan dari Pegawai Perubatan Kerajaan tentang penyalahgunaan dadah di bawah Peraturan 7(2), P.U.(A) 395/1993.</p> <p>Prosedur tatatertib yang digunakan ialah prosedur tatatertib biasa di bawah Bahagian V – Prosedur Tatatertib 35, P.U.(A) 395/1993.</p>

**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )  
KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

**TAJUK : TIDAK HADIR BERTUGAS**

<b>BIL</b>	<b>SOALAN</b>	<b>JAWAPAN</b>
1.	Jika permohonan cuti rehat dibuat dan diluluskan selepas pegawai bercuti, adakah prosiding tatatertib masih boleh diteruskan?	Jika permohonan cuti rehat telah diluluskan (sama ada sebelum atau selepas tarikh cuti), tindakan tatatertib tidak boleh diambil ke atas pegawai kerana tindakan meluluskan cuti rehat bagi tarikh-tarikh pegawai tidak hadir bertugas merupakan satu tindakan permaafan di pihak Ketua Jabatan.
2.	Adakah pegawai yang hadir ke pejabat tetapi tidak berada di ruang kerja dalam waktu bekerja boleh dianggap sebagai tidak hadir bertugas?	Mengikut Peraturan 23, P.U.(A) 395/1993 menjelaskan bahawa tidak hadir termasuklah tidak hadir bagi apa-apa jua tempoh masa dan tempat pegawai itu dikehendaki hadir bagi pelaksanaan tugas-tugasnya.  Oleh itu, ketiadaan pegawai pada masa dan tempat yang diarahkan boleh disifatkan sebagai tidak hadir bertugas.
3.	Adakah pegawai perlu menyatakan pemilihan Waktu Bekerja Fleksi (WBF) kepada Ketua Jabatan?	Mengikut Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia (MyPPSM), Ceraian SR.4.1.1, Waktu Bekerja Fleksi (WBF) hendaklah dilaksanakan di semua agensi Kerajaan Persekutuan di seluruh negara. Bagi waktu bekerja selain daripada WBF, waktu bekerja adalah tertakluk kepada dasar dan peraturan semasa yang telah diperuntukkan kepada Ketua Jabatan.
4.	Adakah terdapat sebarang format khusus bagi tujuan penyediaan jadual kesalahan tidak hadir bertugas?	Tiada. Walau bagaimanapun, tarikh pegawai tidak hadir bertugas hendaklah dinyatakan dengan jelas sama ada secara berselang seli atau berterusan.

**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )**  
**KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

BIL	SOALAN	JAWAPAN
5.	Adakah pegawai yang mengambil cuti rehat melebihi kelayakan boleh dikenakan tindakan tatatertib?	Boleh. Mengikut Peraturan 24, P.U.(A) 395/1993 menjelaskan bahawa ketidakhadiran untuk bertugas oleh seseorang pegawai tanpa cuti atau mendapat kebenaran atau tanpa sebab yang munasabah boleh menyebabkan pegawai itu dikenakan tindakan tatatertib.
6.	Sekiranya kesalahan berlaku di Jabatan A tetapi pegawai berpindah ke Jabatan B, jabatan manakah yang perlu mengambil tindakan tatatertib ke atas pegawai?	Jabatan B iaitu jabatan semasa pegawai sedang bertugas.  Jika pegawai telah berpindah Jabatan B sebelum surat pertuduhan dikeluarkan oleh urus setia di Jabatan A, maka tindakan tatatertib tidak boleh lagi diuruskan oleh urus setia di Jabatan A. Surat pertuduhan mesti dikeluarkan oleh Lembaga Tatatertib di tempat pegawai sedang bertugas pada tarikh surat pertuduhan dikeluarkan iaitu di Jabatan B.
7.	Semasa bertugas di Jabatan A, pegawai telah tidak hadir bertugas dan telah dilucut hak emolumen serta dikenakan Amaran Secara Pentadbiran.  Sekiranya pegawai telah bertukar ke Jabatan B, bolehkah tindakan tatatertib diambil ke atas kesalahan yang berlaku di Jabatan A?	Amaran pentadbiran bukan hukuman tatatertib. Oleh yang demikian, tindakan tatatertib masih boleh diambil kepada pegawai dengan mendapatkan salinan surat amaran secara pentadbiran tersebut dari Jabatan A. Urus Setia di Jabatan B perlu meneliti ayat Ketua Jabatan di Jabatan A sama ada kesalahan tersebut telah dimaafkan ataupun tidak. Jika : a)kesalahan pegawai telah dimaafkan, tindakan tatatertib tidak boleh diambil; b)kesalahan pegawai tidak dimaafkan, Jabatan B boleh mengambil tindakan tatatertib.
8.	Pegawai telah dikenakan hukuman tatatertib semasa di Jabatan A namun pegawai telah bertukar di Jabatan B.  Adakah Jabatan B perlu melaksanakan hukuman tatatertib yang diputuskan oleh Jabatan A?	Ya. Jabatan B perlu mencatatkan hukuman dalam Buku Perkhidmatan Kerajaan dan melaksanakan hukuman tersebut.

**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )**  
**KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

BIL	SOALAN	JAWAPAN
9.	<p>Urus setia Lembaga Tatatertib Jabatan A telah menyediakan kertas pertimbangan cadangan tindakan tatatertib ke atas pegawai, namun pegawai telah ditukarkan ke Jabatan B.</p> <p>Urus setia di jabatan manakah yang perlu menguruskan tindakan tatatertib ke pegawai?</p>	<p>Jabatan A boleh mengemukakan laporan cadangan tindakan tatatertib tersebut kepada Jabatan B. Jabatan B boleh memulakan prosedur tatatertib ke atas pegawai.</p>
10.	<p>Seseorang pegawai telah tidak hadir bertugas dan pegawai tersebut telah membuat bayaran balik emolumen bagi hari-hari pegawai tidak hadir bertugas. Bolehkah Lembaga Tatatertib mengenakan hukuman lucut hak emolumen ke atas pegawai?</p>	<p>Tindakan tatatertib boleh diambil ke atas pegawai dan hukuman tatatertib ke atas pegawai adalah bergantung kepada Lembaga Tatatertib. Jika Lembaga Tatatertib memutuskan pegawai dikenakan hukuman lucut hak emolumen, hukuman tersebut tidak boleh dilaksanakan lagi.</p>
11.	<p>Pegawai telah memohon Cuti Tanpa Gaji (CTG) tetapi tidak diluluskan oleh Ketua Jabatan. Adakah pegawai boleh dianggap tidak hadir bertugas?</p>	<p>Ya, pegawai dianggap tidak hadir bertugas kerana CTG perlu diluluskan oleh Ketua Jabatan.</p>
12.	<p>Pegawai telah dihadapkan surat pertuduhan kerana tidak hadir bertugas pada tahun 2021 hingga 2022. Namun pada tahun 2023, pegawai masih tidak hadir bertugas. Bolehkah Lembaga Tatatertib semasa memutuskan hukuman ke atas kes tersebut turut mengambil kira fakta ketidakhadiran pegawai pada tahun 2023?</p>	<p>Sekiranya ketidakhadiran pada tahun 2023 tidak dipertuduh dalam Surat Pertuduhan, maka tarikh itu tidak boleh dinyatakan dalam Minit Mesyuarat dan tidak boleh dipertimbangkan oleh Lembaga Tatatertib semasa membuat keputusan.</p>

## SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ ) KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023

### TAJUK : TATAKELAKUAN

BIL	SOALAN	JAWAPAN
1.	Apakah yang perlu dilakukan sekiranya Ketua Jabatan meragui ketulenan sijil cuti sakit yang dikemukakan oleh pegawai?	Ketua Jabatan boleh mendapatkan pengesahan ketulenan sijil cuti sakit tersebut daripada jabatan/klinik yang mengeluarkan sijil cuti sakit tersebut. Jika sijil cuti sakit tersebut disahkan palsu, Ketua Jabatan boleh mengambil tindakan tatatertib terhadap pegawai bagi kesalahan mengemukakan sijil cuti sakit palsu.
2.	Perlukah Penyelia/Ketua Jabatan membuat keputusan sama ada untuk meluluskan atau menolak sijil cuti sakit yang dikemukakan oleh pegawai?	Sekiranya pegawai telah mengemukakan sijil cuti sakit kepada penyelia/Ketua Jabatan, sijil cuti sakit tersebut perlu diperaku lulus/tidak atau diterima/tidak oleh Penyelia /Ketua Jabatan. Jika sijil cuti sakit tersebut tidak diluluskan atau tidak diterima, penyelia/Ketua Jabatan hendaklah memaklumkan kepada pegawai akan hal tersebut supaya pegawai boleh memohon cuti rehat pada tarikh tersebut.
3.	Pegawai tidak hadir bertugas dan telah mengemukakan sijil cuti sakit palsu. Namun demikian, pegawai tidak lagi mengulangi kesalahan tersebut. Adakah tindakan tatatertib boleh diambil ke atas pegawai?	Boleh, bergantung kepada keputusan Ketua Jabatan.
4.	Adakah sijil cuti sakit yang ditandatangani selain daripada doktor atau pegawai perubatan boleh diterima?	Tidak. Sijil cuti sakit mesti ditandatangani dan diturunkan cop oleh doktor atau pegawai perubatan yang merawat pegawai.



## SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ ) KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023

BIL	SOALAN	JAWAPAN
5.	Bolehkah surat keputusan tatatertib dikeluarkan kepada pegawai tanpa terlebih dahulu menghadapkan surat pertuduhan?	Tidak boleh. Seseorang pegawai perlu dimaklumkan melalui notis/surat pertuduhan yang mengandungi fakta kesalahan tatatertib yang dikatakan telah dilakukan oleh pegawai tersebut. Pegawai mempunyai tempoh 21 hari untuk mengemukakan representasi bertulis. Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan setelah menimbang dan memutuskan kes, hendaklah memberitahu keputusan kepada pegawai secara bertulis.
6.	Apakah yang perlu dibuat sekiranya jabatan menerima aduan/hasutan/fitnah ke atas seseorang pegawai yang disebarkan/diterima melalui apa-apa medium seperti surat layang, media sosial, e-mel, <i>Whatsapp</i> dan lain-lain?  Bolehkah tindakan tatatertib ke atas aduan/hasutan/fitnah tersebut?	Sesuatu aduan/hasutan/fitnah yang disebarkan/diterima melalui apa-apa medium seperti surat layang, media sosial, e-mel, <i>Whatsapp</i> dan lain-lain wajar disiasat terlebih dahulu. Sekiranya siasatan terdapat bukti dan mempunyai asas bahawa kesalahan telah dilakukan, tindakan tatatertib boleh diambil ke atas pegawai tersebut.
7.	Adakah perbuatan mengumpat ke atas seseorang pegawai sehingga menyebabkan pegawai tersebut terasa dipulaukan boleh dikategorikan gangguan seksual dan apakah perbuatan yang dikategorikan sebagai gangguan seksual?	Perbuatan gangguan seksual adalah tertakluk kepada Peraturan 4A, P.U.(A) 395/1993. Sekiranya perbuatan mengumpat tersebut memenuhi perbuatan yang dilarang di bawah Peraturan 4A, P.U.(A) 395/1993, perbuatan tersebut boleh dianggap sebagai gangguan seksual.
8.	Apakah garis panduan untuk mengendalikan kes-kes gangguan seksual?	Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018: Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual di Tempat Kerja.
9.	Sekiranya pegawai melakukan kesalahan tidak mengetik waktu masuk dan keluar pejabat, adakah jadual bagi kedua-dua kesalahan tersebut dibuat secara bersekali atau berasingan?	Kedua-dua kesalahan tersebut boleh disekalikan dalam satu jadual tetapi perlu menunjukkan perbezaan kesalahan tidak ketik masuk dan keluar dengan jelas.

## SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ ) KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023

BIL	SOALAN	JAWAPAN
10.	Bagi kes gangguan seksual secara lisan, apakah pembuktian yang boleh digunakan ?	Sesuatu kes gangguan seksual perlu disiasat bagi mendapatkan bukti dan keterangan pengadu, pegawai diadu dan saksi (jika ada). Laporan siasatan berserta rakaman percakapan secara verbatim dan lain-lain dokumen atau maklumat tambahan boleh digunakan sebagai bukti.
11.	Adakah perbuatan mengenyit mata boleh dianggap sebagai gangguan seksual secara fizikal?	Perbuatan gangguan seksual adalah tertakluk kepada Peraturan 4A, P.U.(A) 395/1993. Sekiranya perbuatan mengenyit mata tersebut memenuhi perbuatan yang dilarang di bawah Peraturan 4A, P.U.(A) 395/1993, perbuatan tersebut boleh dianggap sebagai gangguan seksual. Pengendalian kes gangguan seksual boleh dirujuk Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018.
12.	Bagaimanakah untuk membuktikan gangguan seksual secara lisan yang dibuat tanpa saksi atau bukti dan pegawai yang diadu menafikan gangguan seksual tersebut?	Sesuatu kes gangguan seksual perlu disiasat bagi mendapatkan bukti dan keterangan pengadu, pegawai diadu dan saksi (jika ada). Laporan siasatan berserta rakaman percakapan secara verbatim dan lain-lain dokumen atau maklumat tambahan boleh digunakan sebagai bukti.
13.	Adakah perbuatan <i>body shaming</i> and <i>face shaming</i> boleh dianggap sebagai gangguan seksual?	Perbuatan gangguan seksual adalah tertakluk kepada Peraturan 4A, P.U.(A) 395/1993. Sekiranya perbuatan <i>body shaming</i> dan <i>face shaming</i> tersebut memenuhi perbuatan yang dilarang di bawah Peraturan 4A, P.U.(A) 395/1993, perbuatan tersebut boleh dianggap sebagai gangguan seksual. Pengendalian kes gangguan seksual boleh dirujuk Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018.

## SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ ) KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023

BIL	SOALAN	JAWAPAN
14.	Sekiranya sesuatu perbualan itu mengandungi unsur-unsur seksual dan mangsa memberi respon yang neutral, adakah perbualan itu boleh dianggap sebagai gangguan seksual?	Sesuatu kes gangguan seksual perlu disiasat bagi mendapatkan bukti dan keterangan pengadu, pegawai diadu dan saksi (jika ada). Laporan siasatan berserta rakaman percakapan secara verbatim dan lain-lain dokumen atau maklumat tambahan boleh digunakan sebagai bukti. Pengendalian kes gangguan seksual boleh dirujuk Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018.
15.	Adakah surat tunjuk sebab perlu dikeluarkan terlebih dahulu sebelum tindakan tatatertib dimulakan ke atas pegawai?	Surat tunjuk sebab merupakan tindakan pentadbiran. Sekiranya siasatan didapati berasas, tindakan tatatertib boleh dimulakan dengan mengeluarkan Surat Pertuduhan.
16.	Adakah gangguan seksual hanya terhad ke atas jantina yang berlainan?	Gangguan seksual tidak terhad ke atas jantina yang berlainan.
17.	Jika pegawai A yang telah berkahwin menghantar gambar lucah kepada pegawai B yang juga telah berkahwin, apakah kesalahan yang boleh diambil ke atas kedua-dua orang pegawai tersebut?	Kedua-dua pegawai tersebut boleh dianggap telah melakukan hubungan sulit yang melanggar Peraturan 4(2)(d), P.U.(A) 395/1993.
18.	Adakah menjadi kesalahan sekiranya seseorang penjawat awam menjalin hubungan sulit di luar waktu pejabat dengan seseorang yang bukan penjawat awam?	Pegawai tersebut boleh dianggap telah melakukan hubungan sulit yang melanggar Peraturan 4(2)(d), P.U.(A) 395/1993. Sekiranya terdapat keterangan menunjukkan pegawai telah berkelakuan dengan sedemikian cara hingga memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam.
19.	Adakah mangsa gangguan seksual yang berlaku dalam waktu pejabat dan/atau luar waktu pejabat perlu membuat laporan polis?	Tiada sebarang sekatan dari segi perundangan. Gangguan seksual tidak terhad kepada perlakuan perbuatan itu di tempat kerja atau dalam waktu kerja sahaja selagi perlakuan itu memburukkan atau mencemarkan nama perkhidmatan awam.
20.	Apakah tindakan yang perlu diambil ke atas pegawai yang diisytiharkan bankrap oleh mahkamah?	Tindakan tatatertib boleh diambil ke atas pegawai selaras dengan Peraturan 13(1), P.U.(A). 395/1993.

# SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ ) KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023

## TAJUK : HUKUMAN

BIL	SOALAN	JAWAPAN
1.	Bolehkah satu (1) pertuduhan dikenakan lebih daripada satu (1) hukuman dan apakah jenis hukuman tatatertib?	<p>Boleh. Peraturan 38, P.U.(A) 395/1993 menjelaskan bahawa mana-mana satu atau apa-apa gabungan dua atau lebih hukuman yang berikut boleh dikenakan ke atas pegawai:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Amaran;</li> <li>2. Denda;</li> <li>3. Lucut hak emolumen;</li> <li>4. Tangguh pergerakan gaji;</li> <li>5. Turun gaji;</li> <li>6. Turun pangkat;</li> <li>7. Buang kerja.</li> </ol>
2.	Jika terdapat lebih daripada satu (1) pertuduhan, adakah hukuman yang dikenakan juga perlu mengikut setiap pertuduhan? Sekiranya ya, bagaimana pelaksanaan hukuman bagi setiap pertuduhan tersebut?	<p>Ya. Setiap pertuduhan yang dihadapi ke atas pegawai hendaklah diputuskan secara berasingan iaitu Lembaga Tatatertib hendaklah memutuskan sama ada pegawai bersalah atau tidak bagi pertuduhan tersebut dan sekiranya pegawai didapati bersalah, Lembaga Tatatertib kemudiannya perlu membuat keputusan hukuman yang bersesuaian dengan pertuduhan tersebut.</p> <p>Hukuman hendaklah diputuskan berdasarkan Peraturan 38, P.U.(A) 395/1993. Jika hukuman yang sama dikenakan bagi pertuduhan pertama dan pertuduhan kedua pelaksanaan hukuman hanya sekali sahaja kerana hukuman akan dilaksanakan secara serentak.</p> <p>Contoh :</p> <p>Pertuduhan pertama: hukuman tangguh pergerakan gaji selama tiga (3) bulan.</p> <p>Pertuduhan kedua: hukuman tangguh pergerakan gaji selama tiga (3) bulan.</p> <p>Pelaksanaan hukuman tangguh pergerakan gaji hanya selama tiga (3) bulan sahaja.</p>

**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )  
KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

BIL	SOALAN	JAWAPAN
3.	Adakah hukuman amaran memberi kesan kepada tarikh Pergerakan Gaji Tahunan (PGT)?	Tidak.
4.	Bolehkah Lembaga Rayuan Tatatertib memberatkan hukuman yang telah dikenakan oleh Lembaga Tatatertib Jabatan?	Tidak boleh.
5.	Bolehkah kes tatatertib yang telah diputuskan untuk dikenakan tindakan tatatertib tidak dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat iaitu Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No.2), dipindahkan ke Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No.1)?	Tidak boleh. Sekiranya surat pertuduhan telah dikeluarkan, Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No.2) perlu meneruskan hukuman mengikut bidang kuasanya.
6.	Bolehkah tarikh kuat kuasa hukuman buang kerja dibawa ke hadapan dan tidak menggunakan tarikh Lembaga Tatatertib bersidang?	Tarikh kuat kuasa hukuman sewajarnya pada tarikh mesyuarat. Pelaksanaan hukuman boleh ke hadapan iaitu pada tarikh pegawai menerima serahan surat keputusan. Jika pegawai bekerja/hadir bertugas sebelum menerima surat keputusan, maka emolumen yang telah dibayar itu tidak boleh dipotong walaupun hukuman buang kerja telah berkuat kuasa.
7.	Sekiranya Lembaga Tatatertib berpandangan sesuatu kes yang telah diambil tindakan di bawah Peraturan 36, P.U.(A) 395/1993 memerlukan hukuman yang lebih berat, bolehkah tindakan di bawah Peraturan 37, P.U.(A) 395/1993 diambil?	Tidak boleh. Sesuatu kesalahan tidak boleh diambil tindakan tatatertib atas fakta yang sama yang telah diputuskan. Tindakan tatatertib perlu diambil dan dicatatkan dalam Buku Rekod Perkhidmatan.
8.	Bolehkah pegawai Gred 19 dikenakan hukuman turun pangkat?	Tidak boleh. Pegawai di gred lantikan tidak boleh dikenakan hukuman turun pangkat.

**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )**  
**KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

BIL	SOALAN	JAWAPAN
9.	Bolehkah tarikh kuat kuasa hukuman berbeza daripada tarikh Lembaga Tatatertib bersidang?	Boleh, tetapi tidak digalakkan kerana tempoh pegawai tidak layak dipertimbangkan untuk urusan pemangkuan akan menjadi lebih panjang. Walau bagaimanapun sekiranya Lembaga Tatatertib telah menentukan tarikh kuat kuasa hukuman yang berbeza daripada tarikh Lembaga Tatatertib bersidang, tarikh pelaksanaan hukuman hendaklah dilaksanakan pada tarikh kuat kuasa yang telah diputuskan oleh Lembaga Tatatertib.
10.	Adakah keputusan tatatertib yang telah diputuskan akan mempengaruhi keputusan tatatertib bagi kes-kes yang sama pada masa akan datang?	Penentuan hukuman tatatertib adalah di bawah budi bicara Lembaga Tatatertib secara <i>case-by-case</i> .

## SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ ) KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023

### TAJUK : JENAYAH

BIL	SOALAN	JAWAPAN
1.	Apakah perakuan Ketua Jabatan di bawah Peraturan 29(2), P.U.(A) 395/1993?	<p>Perakuan Ketua Jabatan di bawah Peraturan 29(2), P.U.(A) 395/1993 hendaklah disediakan apabila seseorang pegawai telah disabit oleh mahkamah. Ketua Jabatan perlu memilih sama ada:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pegawai dibuang kerja atau diturunkan pangkat;</li> <li>2. pegawai patut dihukum dengan hukuman selain buang kerja dan turun pangkat;</li> <li>3. perkhidmatan pegawai patut ditamatkan demi kepentingan awam; atau</li> <li>4. tiada hukuman patut dikenakan.</li> </ol>
2.	Apakah prosedur tata tertib yang perlu diambil sekiranya seseorang pegawai disabitkan oleh mahkamah?	Prosedur tata tertib jenayah di bawah Bahagian IV – Pegawai Yang Tertakluk Kepada Prosiding Jenayah P.U.(A) 395/1993
3.	Apakah yang perlu dilakukan apabila seseorang pegawai telah disabitkan oleh mahkamah?	<p>Pihak Berkuasa Tata tertib (PBT) hendaklah mengeluarkan perintah gantung kerja terhadap pegawai yang telah disabit oleh mahkamah seperti yang diperuntukkan di bawah Peraturan 28(6), P.U.(A) 395/1993. Selepas perintah tersebut diserahkan kepada pegawai, Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan perakuan di bawah Peraturan 29(2), P.U.(A) 395/1993 kepada PBT.</p> <p>Merujuk kepada Peraturan 33, P.U.(A) 395/1993, PBT hendaklah menimbang dan memutuskan tindakan tata tertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat atau dikenakan hukuman yang lebih ringan.</p>

## SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ ) KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023

BIL	SOALAN	JAWAPAN
4.	Apakah tindakan yang perlu diambil ke atas pegawai yang ditahan polis?	Perintah Tahan Kerja di bawah Peraturan 43, P.U.(A) 395/1993 boleh dikenakan ke atas pegawai.
5.	Adakah perintah tahan kerja di bawah Peraturan 43, P.U.(A) 395/1993 perlu dilaksanakan bagi kes pegawai yang ditahan reman polis/ Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) atau bergantung kepada budi bicara Ketua Jabatan?	Perintah Tahan Kerja di bawah Peraturan 43, P.U.(A) 395/1993 adalah tidak wajib. Sekiranya Ketua Jabatan ingin mengenakan perintah tahan kerja tersebut, kes pegawai hendaklah dirujuk kepada Pihak Berkuasa Tatatertib.
6.	Adakah tempoh tahanan reman dikira sebagai Cuti Tanpa Rekod?	Tidak. Ia dikira tidak hadir bertugas dengan alasan yang munasabah dan tidak boleh diambil tindakan tatatertib. Walau bagaimanapun, Ketua Jabatan boleh mengesyorkan Perintah Tahan Kerja di bawah Peraturan 43, P.U.(A) 395/1993.
7.	Adakah tempoh pegawai ditahan reman perlu dicatatkan dalam Buku Rekod Perkhidmatan?	Tempoh tahanan reman wajar dicatat dalam Buku Rekod Perkhidmatan untuk mengelakkan tindakan tatatertib diambil kerana pegawai tidak hadir bertugas dengan alasan yang munasabah.
8.	Adakah surat keputusan (tindakan tatatertib) bagi pegawai yang disabitkan oleh mahkamah perlu menyatakan keputusan prosiding mahkamah?	Surat keputusan tindakan tatatertib kes sabitan jenayah wajar menyatakan keputusan prosiding mahkamah.
9.	Sekiranya prosiding jenayah memutuskan <i>No Further Action</i> (NFA) bagi kesalahan yang melibatkan Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) 2009, adakah prosiding tatatertib boleh diteruskan dan adakah kesalahan tersebut perlu dipertuduhkan di bawah Akta SPRM 2009?	Boleh, tetapi kes tatatertib tidak boleh melibatkan kesalahan-kesalahan di bawah Akta SPRM 2009 sebaliknya hanya boleh disandarkan pada Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.



**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )**  
**KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

<b>BIL</b>	<b>SOALAN</b>	<b>JAWAPAN</b>
10.	Sekiranya jabatan menerima keputusan sabitan oleh mahkamah tanpa terlebih dahulu menerima maklumat pertuduhan (tarikh sabitan telah lama berlalu), adakah tindakan tatatertib boleh diambil ke atas pegawai tanpa melaksanakan perintah gantung kerja?	Tidak boleh. Peraturan 28(6), P.U.(A) 395/1993 mewajibkan perintah gantung kerja dikenakan sebelum tindakan tatatertib di bawah Peraturan 33(1), P.U.(A) 395/1993 diambil ke atas pegawai. Jika pegawai telah hadir bertugas sebelum perintah gantung kerja dikenakan, jabatan tidak perlu mengutip balik emolumen yang telah dibayar walaupun tarikh kuat kuasa perintah gantung kerja dikebelakangkan. Perintah gantung kerja dilaksanakan ke hadapan.

## SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ ) KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023

### TAJUK : MINIT MESYUARAT LEMBAGA TATATERTIB

BIL	SOALAN	JAWAPAN
1.	Pegawai dalam surat representasi membangkitkan isu kesihatan yang menyebabkan pegawai tidak hadir bertugas tanpa mengemukakan salinan dokumen/bukti. Adakah urus setia perlu mendapatkan penjelasan/dokumen lanjut daripada pegawai sebelum membawa kes ke Lembaga Tatatertib untuk diputuskan?	<p>Jika pegawai membangkitkan isu kesihatan, pegawai mempunyai beban untuk mengemukakan bukti bagi menyokong pembelaan yang dinyatakan. Jika tiada bukti, maka pembelaan itu boleh dianggap sebagai pembelaan <i>bare denial</i> atau tanpa disokong dengan keterangan seperti dokumen.</p> <p>Pembelaan ini tidak kuat dan kebiasaannya tidak cukup untuk membebaskan pegawai dari kesalahan. Catatan bahawa pembelaan pegawai tidak cukup untuk membebaskan pegawai daripada kesalahan kerana tidak disokong dengan apa-apa keterangan hendaklah dimasukkan dalam minit mesyuarat sebagai asas pegawai didapati bersalah oleh Lembaga Tatatertib.</p>
2.	Sekiranya pegawai masih tidak hadir bertugas selepas surat pertuduhan dikeluarkan, bolehkah tarikh-tarikh yang tidak dipertuduhkan tersebut turut diambil kira semasa Lembaga Tatatertib menjatuhkan hukuman?	Tidak boleh. Hanya tarikh dalam surat pertuduhan sahaja boleh dipertimbangkan untuk keputusan. Tarikh-tarikh yang tidak dipertuduhkan tidak boleh dipertimbangkan oleh Lembaga Tatatertib atau dinyatakan dalam minit mesyuarat.
3.	Adakah ulasan ke atas representasi pegawai perlu dimasukkan di bawah Asas Pertimbangan Keputusan dalam minit mesyuarat Lembaga Tatatertib?	Tiada format khusus penyediaan minit mesyuarat tetapi ia sewajarnya mengandungi catatan dokumen yang dipertimbangkan oleh Lembaga Tatatertib. Ulasan ke atas representasi pegawai atau lain-lain maklumat boleh dimasukkan dalam asas pertimbangan atau ruangan 'mesyuarat mengambil maklum' mengikut kesesuaian.
4.	Apakah catatan minit mesyuarat bagi Pengerusi Ganti?	Dalam senarai kehadiran dicatatkan 'Pengerusi' sahaja dan fakta pelantikan Pengerusi Ganti dinyatakan dalam minit mesyuarat di bahagian Aluan Pengerusi/Perutusan Pengerusi.

**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )**  
**KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

<b>BIL</b>	<b>SOALAN</b>	<b>JAWAPAN</b>
5.	Siapakah yang perlu menandatangani minit mesyuarat Lembaga Tatatertib?	Minit mesyuarat perlu ditandatangani oleh Pengerusi dan Ahli bagi mengesahkan keputusan mesyuarat tersebut.
6.	Adakah minit mesyuarat perlu mencatatkan keputusan sekiranya pegawai didapati tidak bersalah oleh Lembaga Tatatertib?	Ya. Dapatan pegawai tidak bersalah dan dibebaskan daripada pertuduhan perlu dicatat dalam minit mesyuarat.

**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )  
KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

**TAJUK : RAYUAN TATATERTIB**

<b>BIL</b>	<b>SOALAN</b>	<b>JAWAPAN</b>
1.	Sekiranya Lembaga Rayuan Tatatertib memutuskan untuk menghantar balik rayuan pegawai kepada Lembaga Tatatertib untuk ditimbang semula, adakah pegawai mempunyai peluang untuk mengemukakan rayuan sekali lagi?	Ya.
2.	Bolehkah urus setia Lembaga Tatatertib di jabatan turut menjadi urus setia sekiranya pegawai mengemukakan rayuan?	Urus setia rayuan hanya di Lembaga Rayuan Tatatertib Perkhidmatan Awam iaitu di Bahagian Naik Pangkat dan Tatatertib, Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia. Urus setia Lembaga Tatatertib di jabatan hanya menyediakan dokumen berkaitan kes apabila pegawai membuat rayuan.
3.	Apakah yang perlu dilakukan sekiranya pegawai mengemukakan rayuan melebihi tempoh 14 hari?	Ketua Jabatan yang menerima rayuan daripada pegawai yang dibuat melebihi tempoh 14 hari hendaklah mengemukakan rayuan tersebut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib Perkhidmatan Awam.

**SOALAN - SOALAN LAZIM ( FAQ )  
KLINIK TATATERTIB SIRI 1-3 TAHUN 2023**

**-TAMAT-**

DISEDIAKAN OLEH :

BAHAGIAN NAIK PANGKAT DAN TATATERTIB  
DENGAN KERJASAMA PEJABAT PENASIHAT UNDANG-UNDANG  
SURUHANJAYA PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA