



NEGERI SEMBILAN

Warta Kerajaan

DITERBITKAN DENGAN KUASA

GOVERNMENT OF NEGERI SEMBILAN GAZETTE

PUBLISHED BY AUTHORITY

Jil. 59
No. 8

13hb April 2006

*TAMBAHAN No. 2
PERUNDANGAN*

N.S. P.U. 2.

PERLEMBAGAAN PERSEKUTUAN

PERATURAN-PERATURAN PEGAWAI AWAM
(KELAKUAN DAN TATATERTIB) (NEGERI SEMBILAN) 2006

SUSUNAN PERATURAN-PERATURAN

BAHAGIAN I PERMULAAN

Peraturan

1. Nama.
2. Pemakaian.
3. Tafsiran.

BAHAGIAN II

KEWAJIPAN MEMATUHI PERATURAN-PERATURAN

4. Kewajipan mematuhi Peraturan-Peraturan.
5. Kegagalan memberi dan mematuhi aku janji.

BAHAGIAN III

TUGAS UNTUK MENJALANKAN KAWALAN DAN
PENGAWASAN TATATERTIB

Peraturan

6. Tugas untuk menjalankan kawalan dan pengawasan tatatertib.
7. Tugas untuk memaklumkan Setiausaha Kerajaan Negeri setiap tindakan tatatertib.

BAHAGIAN IV

TATAKELAKUAN

8. Am.
9. Gangguan seksual.
10. Pekerjaan luar.
11. Etiket pakaian.
12. Dadah.
13. Hadiah, dsb.
14. Keraian.
15. Pemunyaan harta.
16. Menyenggara taraf kehidupan yang melebihi emolumen dan pendapatan persendirian yang sah.
17. Meminjam wang.
18. Keterhutangan kewangan yang serius.
19. Laporan mengenai keterhutangan kewangan yang serius.
20. Meminjamkan wang.
21. Penglibatan dalam pasaran niaga hadapan.
22. Cabutan bertuah, loteri, dsb.
23. Penerbitan buku, dsb.
24. Membuat pernyataan awam.
25. Larangan bertindak sebagai seorang penyunting, dsb. dalam mana-mana penerbitan.
26. Mengambil bahagian dalam politik.
27. Memulakan prosiding undang-undang dan bantuan guaman.

BAHAGIAN V

KETIDAKHADIRAN TANPA CUTI

28. Tidak hadir bertugas.
29. Tindakan tatatertib kerana tidak hadir tanpa cuti.
30. Tatacara dalam hal ketidakhadiran tanpa cuti.

Peraturan

31. Tatacara jika pegawai tidak hadir tanpa cuti dan tidak dapat dikesan.
32. Pelucuthakan emolumen kerana tidak hadir bertugas.

BAHAGIAN VI

PEGAWAI YANG MENGHADAPI PROSIDING
JENAYAH, DSB.

33. Tatacara jika prosiding jenayah telah dimulakan terhadap seseorang pegawai.
34. Tanggungjawab ketua jabatan jika pegawai disabitkan atas kesalahan jenayah.
35. Tindakan tatatertib tidak boleh diambil sehingga prosiding jenayah selesai.
36. Akibat pembebasan.
37. Tatacara jika terdapat suatu perintah tahanan, buang negeri, dsb.
38. Pertimbangan pihak berkuasa tatatertib dalam kes sabitan dan tahanan.

BAHAGIAN VII

TATACARA TATATERTIB

Bab 1 – Am

39. Syarat buang kerja atau turun pangkat.
40. Pengerusi pihak berkuasa tatatertib hendaklah menentukan jenis pelanggaran tatatertib.

*Bab 2 – Prosiding tatatertib tidak dengan
tujuan buang kerja atau turun pangkat*

41. Tatacara dalam kes tatatertib tidak dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat.

*Bab 3 – Prosiding tatatertib dengan tujuan
buang kerja atau turun pangkat*

42. Tatacara dalam kes tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat.
43. Jawatankuasa Penyiasatan.
44. Tatacara yang hendaklah diikuti oleh Jawatankuasa Penyiasatan.
45. Alasan lanjut bagi buang kerja.
46. Kuasa pihak berkuasa tatatertib.

BAHAGIAN VIII
HUKUMAN TATATERTIB

Peraturan

47. Jenis hukuman tatatertib.
48. Denda atau lucut hak emolumen.
49. Tangguh pergerakan gaji.
50. Turun gaji.
51. Turun pangkat.

BAHAGIAN IX
TAHAN KERJA DAN GANTUNG KERJA

52. Tahan kerja bagi maksud penyiasatan.
53. Tahan kerja.
54. Gantung kerja.
55. Emolumen yang tidak dibayar.
56. Penjalanan semula tugas.
57. Tatacara tatatertib bagi pegawai yang sedang berkhidmat di luar Malaysia.
58. Pegawai tidak boleh meninggalkan Malaysia tanpa kebenaran bertulis.

BAHAGIAN X
PENAMATAN DEMI KEPENTINGAN AWAM

59. Penamatan demi kepentingan awam.

BAHAGIAN XI
PELBAGAI

60. Pemakaian Peraturan-Peraturan 2006.
61. Butir-butir kesalahan dan hukuman hendaklah dicatatkan.
62. Surcaj.
63. Penyampaian notis, dokumen, dsb.
64. Tandatangan pada surat dan surat lain.
65. Pemberhentian pemakaian dan peruntukan peralihan.

PERLEMBAGAAN PERSEKUTUAN

PERATURAN-PERATURAN PEGAWAI AWAM (KELAKUAN DAN
TATATERTIB) (NEGERI SEMBILAN) 2006

(Mohor Kerajaan) TUANKU JAAFAR IBNI AL MARHUM
TUANKU ABDUL RAHMAN
Yang di-Pertuan Besar
Negeri Sembilan

PADA menjalankan kuasa yang diberikan oleh Fasal (2) Perkara 132 Perlembagaan Persekutuan, Yang di-Pertuan Besar membuat peraturan-peraturan yang berikut:

BAHAGIAN I

PERMULAAN

1. Peraturan-peraturan ini bolehlah dinamakan **Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) (Negeri Sembilan) 2006.** Nama.

2. Peraturan-Peraturan ini hendaklah terpakai bagi seseorang pegawai di sepanjang tempoh perkhidmatannya dan, berkenaan dengan seorang pegawai yang tidak memilih untuk memasuki Sistem Saraan Baru atau Sistem Saraan Malaysia, hendaklah terpakai dengan apa-apa ubahsuaian yang perlu dan wajar dengan mengambil kira terma dan syarat perkhidmatannya. Pemakaian.

3. Dalam Peraturan-Peraturan ini, melainkan jika konteksnya menghendaki makna yang lain— Tafsiran.

“anak” ertinya anak bagi seseorang pegawai yang di bawah tanggungannya, termasuk—

- (a) anak yang lahir selepas kematian, anak tiri tanggungan, dan anak tak sah taraf, pegawai itu;
- (b) anak yang diambil sebagai anak angkat oleh pegawai itu di bawah mana-mana undang-undang bertulis yang berhubungan dengan pengangkatan atau di bawah mana-mana adat atau kelaziman, dengan keterangan yang memuaskan mengenai pengangkatan itu; dan
- (c) anak, tidak kira apa jua umurnya, yang cacat otak atau hilang upaya dari segi jasmani dan secara kekal dan yang tidak berupaya untuk menanggung dirinya sendiri;

“disabitkan” atau “sabitan”, berhubung dengan seseorang pegawai, ertinya suatu dapatan oleh mahkamah di bawah mana-mana undang-undang bertulis bahawa pegawai itu bersalah atas suatu kesalahan jenayah;

“emolumen” ertinya segala saraan dalam bentuk wang yang kena dibayar kepada seseorang pegawai dan termasuklah gaji pokok, imbuhan tetap, bayaran insentif dan elaun bulanan lain;

“gaji” ertinya gaji pokok seseorang pegawai;

Akta 372.

Akta 276.

“institusi kewangan” ertinya bank atau institusi kewangan yang dilesenkan di bawah Akta Bank dan Institusi-Institusi Kewangan 1989 atau bank Islam yang dilesenkan di bawah Akta Bank Islam 1983 atau mana-mana bank yang ditubuhkan di bawah mana-mana undang-undang bertulis;

“kesalahan jenayah” ertinya apa-apa kesalahan yang melibatkan fraud atau ketidakjujuran atau tingkah laku keji;

“ketua jabatan” ertinya seseorang pegawai yang bertanggungjawab bagi sesuatu jabatan, institusi, agensi atau unit dan termasuklah mana-mana pegawai dalam Kumpulan Pengurusan Tertinggi dan Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang diberi kuasa dengan sewajarnya secara bertulis oleh pegawai yang bertanggungjawab bagi jabatan, institusi, agensi atau unit itu untuk bertindak bagi pihaknya;

Akta 502.

“koperasi” ertinya koperasi yang didaftarkan di bawah Akta Koperasi 1993;

“mahkamah” ertinya mahkamah, termasuklah Mahkamah Syariah, yang mempunyai bidang kuasa wibawa untuk membicarakan seseorang bagi sesuatu kesalahan jenayah;

En. 5 tahun 1959.

“pegawai” ertinya seseorang anggota perkhidmatan awam Negeri Sembilan yang dilantik menurut kuasa Enakmen Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (Perluasan Bidangkuasa) 1959;

“perkhidmatan awam negeri” ertinya perkhidmatan awam Negeri Sembilan;

N.S. P.U. 5/1996.

“pihak berkuasa tatatertib” ertinya Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Negeri yang berkenaan yang ditubuhkan di bawah Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Negeri Sembilan 1996;

“Setiausaha Kerajaan Negeri” ertinya Setiausaha Kerajaan Negeri Sembilan.

BAHAGIAN II

KEWAJIPAN MEMATUHI PERATURAN-PERATURAN

4. (1) Seseorang pegawai hendaklah mematuhi peruntukan-peruntukan Peraturan-Peraturan ini. Kewajipan mematuhi Peraturan-Peraturan.

(2) Pelanggaran mana-mana peruntukan Peraturan-Peraturan ini oleh seseorang pegawai boleh menyebabkan pegawai itu dikenakan tindakan tatatertib menurut Peraturan-Peraturan ini.

5. (1) Seseorang pegawai yang gagal memberi aku janji sebagaimana yang diperuntukkan dalam perintah am 23A Perintah-Perintah Am Bab A (Lantikan dan Kenaikan Pangkat) 1973, setelah dikehendaki berbuat demikian oleh pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan atau ketua jabatannya, adalah melakukan suatu pelanggaran tatatertib dan boleh dikenakan tindakan tatatertib menurut Peraturan-Peraturan ini. Kegagalan memberi dan mematuhi aku janji.

(2) Tanpa menjejaskan subperaturan 4(2) seseorang pegawai yang, setelah diberikan aku janji yang disebut dalam subperaturan (1), gagal mematuhi terma-terma aku janji itu melakukan suatu pelanggaran tatatertib dan boleh dikenakan tindakan tatatertib menurut Peraturan-Peraturan ini.

BAHAGIAN III

TUGAS UNTUK MENJALANKAN KAWALAN DAN PENGAWASAN TATATERTIB

6. (1) Maka menjadi tugas tiap-tiap pegawai untuk menjalankan kawalan dan pengawasan tatatertib ke atas pegawai bawahannya dan mengambil tindakan yang sesuai dengan seberapa segera yang boleh bagi apa-apa pelanggaran mana-mana Peraturan-Peraturan ini. Tugas untuk menjalankan kawalan dan pengawasan tatatertib.

(2) Seseorang pegawai yang gagal untuk menjalankan kawalan dan pengawasan ke atas pegawai bawahannya, atau untuk mengambil tindakan terhadap pegawai bawahannya yang melanggar mana-mana Peraturan-Peraturan ini hendaklah disifatkan cuai dalam melaksanakan tugasnya dan tidak bertanggungjawab, dan dia boleh dikenakan tindakan tatatertib.

7. Maka menjadi tugas pihak berkuasa tatatertib untuk memaklumkan Setiausaha Kerajaan Negeri sebaik sahaja tindakan tatatertib dimulakan terhadap seseorang pegawai dan juga keputusan tindakan itu setelah ia selesai. Tugas untuk memaklumkan Setiausaha Kerajaan Negeri setiap tindakan tatatertib.

BAHAGIAN IV

TATAKELAKUAN

Am.

8. (1) Seseorang pegawai hendaklah pada setiap masa memberikan taat setianya kepada Yang di-Pertuan Besar, Kerajaan Negeri dan negara.

(2) Seseorang pegawai tidak boleh—

- (a) membelakangkan tugas awamnya demi kepentingan peribadinya;
- (b) berkelakuan dengan sedemikian cara yang mungkin menyebabkan kepentingan peribadinya bercanggah dengan tugas awamnya;
- (c) berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa—
 - (i) dia telah membiarkan kepentingan peribadinya bercanggah dengan tugas awamnya sehingga menjejaskan kebergunaannya sebagai seorang pegawai awam; atau
 - (ii) dia telah menggunakan kedudukan awamnya bagi faedahnya sendiri;
- (d) berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam;
- (e) kurang cekap atau kurang berusaha;
- (f) tidak jujur atau tidak amanah;
- (g) tidak bertanggungjawab;
- (h) membawa atau cuba membawa apa-apa bentuk pengaruh atau tekanan luar untuk menyokong atau memajukan apa-apa tuntutan berhubung dengan atau terhadap perkhidmatan awam, sama ada tuntutan itu adalah tuntutannya sendiri atau tuntutan mana-mana pegawai yang lain;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah; dan
- (j) cuai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Gangguan seksual.

9. (1) Seseorang pegawai tidak boleh melakukan gangguan seksual terhadap orang lain, iaitu, seseorang pegawai tidak boleh—

- (a) membuat cubaan untuk merapati orang lain secara seksual, atau meminta layanan seksual daripada orang itu; atau

(b) melakukan apa-apa perbuatan yang bersifat seksual berhubung dengan orang lain, dalam keadaan yang, setelah mengambil kira segala hal keadaan, akan menyebabkan seseorang yang waras tersinggung, terhina atau berasa diugut.

(2) Sebutan dalam subperaturan (1) tentang pelakuan sesuatu perbuatan yang bersifat seksual kepada orang lain—

(a) termasuklah membuat sesuatu pernyataan yang bersifat seksual kepada, atau di hadapan, orang lain itu sama ada pernyataan itu dibuat secara lisan, bertulis atau dengan apa-apa cara lain; dan

(b) tidak terhad kepada pelakuan perbuatan itu di tempat kerja atau dalam waktu kerja sahaja selagi pelakuan itu memburukkan atau mencemarkan nama perkhidmatan awam.

10. (1) Melainkan jika dan setakat yang dia dikehendaki atau dibenarkan untuk berbuat demikian dalam perjalanan tugasnya sebagai seorang pegawai perkhidmatan awam negeri, seseorang pegawai tidak boleh—

Pekerjaan luar.

(a) mengambil bahagian, sama ada secara langsung atau tidak langsung, dalam pengurusan atau urusan apa-apa pengusahaan komersial, pertanian atau perindustrian;

(b) mengusahakan bagi mendapatkan upah apa-apa kerja dengan mana-mana institusi, syarikat, firma atau individu persendirian;

(c) sebagai seorang pakar, memberikan apa-apa laporan atau memberikan apa-apa keterangan, sama ada secara percuma atau dengan dibayar upah; atau

(d) bertugas sebagai seorang wasi, pentadbir atau penerima.

(2) Walau apa pun subperaturan (1), seseorang pegawai boleh, dengan terlebih dahulu mendapat kebenaran bertulis daripada ketua jabatannya, menjalankan mana-mana aktiviti atau melaksanakan mana-mana perkhidmatan yang dinyatakan dalam subperaturan itu, sama ada bagi faedahnya atau bagi faedah saudara-maranya yang dekat atau mana-mana badan tidak mencari keuntungan yang baginya dia menjadi seorang pemegang jawatan.

(3) Dalam memutuskan sama ada atau tidak hendak memberikan kebenaran di bawah subperaturan (2), ketua jabatan hendaklah mengambil kira tatakelakuan yang ditetapkan dalam peraturan 8 dan hendaklah memastikan bahawa aktiviti atau perkhidmatan itu—

(a) tidak dilakukan dalam waktu kerja dan semasa pegawai itu dikehendaki melaksanakan tugas rasminya;

(b) tidak akan dengan apa-apa cara cenderung menjejaskan kebergunaan pegawai itu sebagai seorang pegawai perkhidmatan awam negeri; dan

- (c) tidak akan dengan apa-apa cara cenderung bercanggah dengan kepentingan perkhidmatan awam atau menjadi tidak selaras dengan kedudukan pegawai itu sebagai seorang pegawai perkhidmatan awam negeri.

(4) Kecuali sebagaimana yang ditetapkan selainnya oleh Perbendaharaan Negeri, segala jumlah wang yang diterima oleh seseorang pegawai sebagai saraan kerana menjalankan mana-mana aktiviti atau melaksanakan mana-mana perkhidmatan yang disebut dalam subperaturan (1) hendaklah didepositkan dengan Perbendaharaan Negeri sementara menunggu keputusan Perbendaharaan Negeri tentang amaun, jika ada, yang boleh disimpan oleh pegawai itu sendiri dan oleh mana-mana pegawai lain yang membantu pegawai itu dalam menjalankan aktiviti atau melaksanakan perkhidmatan itu.

Etiket pakaian.

11. (1) Seseorang pegawai semasa bertugas hendaklah sentiasa berpakaian dengan sepatutnya mengikut apa-apa cara yang ditentukan oleh Kerajaan Negeri melalui arahan yang dikeluarkan dari semasa ke semasa oleh Setiausaha Kerajaan Negeri.

(2) Seseorang pegawai yang dikehendaki menghadiri sesuatu upacara rasmi hendaklah berpakaian sebagaimana yang ditentukan bagi upacara itu, dan jika etiket pakaian bagi upacara itu tidak ditentukan, dia hendaklah berpakaian yang sesuai bagi upacara itu.

Dadah.

12. (1) Seseorang pegawai tidak boleh menggunakan atau mengambil apa-apa dadah berbahaya, kecuali sebagaimana yang dipreskripsikan untuk kegunaannya bagi maksud perubatan oleh pengamal perubatan yang didaftarkan di bawah Akta Perubatan 1971 atau menyalahgunakan atau menagih apa-apa jenis dadah berbahaya.

Akta 50.

(2) Jika seseorang Pegawai Perubatan Kerajaan memperaku bahawa seseorang pegawai menggunakan atau mengambil, selain bagi maksud perubatan, suatu dadah berbahaya atau menyalahgunakan atau menagih suatu dadah berbahaya, pegawai itu boleh dikenakan tindakan tatatertib dengan tujuan buang kerja.

(3) Walau apa pun subperaturan (2), perkhidmatan seseorang pegawai yang telah diperaku oleh seorang Pegawai Perubatan Kerajaan menggunakan atau mengambil, selain bagi maksud perubatan, suatu dadah berbahaya atau menyalahgunakan atau menagih suatu dadah berbahaya boleh ditamatkan demi kepentingan awam di bawah peraturan 59 dengan syarat pegawai itu telah mencapai umur persaraan pilihan yang ditentukan oleh Kerajaan.

Akta 234.

(4) Bagi maksud peraturan ini, "dadah berbahaya" ertinya apa-apa dadah atau bahan yang disenaraikan dalam Jadual Pertama Akta Dadah Berbahaya 1952.

Hadiah, dsb.

13. (1) Tertakluk kepada peraturan ini, seseorang pegawai tidak boleh menerima atau memberikan dan tidak boleh membenarkan isteri atau suaminya atau mana-mana orang lain untuk menerima

atau memberikan bagi pihaknya apa-apa hadiah, sama ada dalam bentuk zahir atau selainnya, daripada atau kepada mana-mana orang, persatuan, badan atau kumpulan orang jika penerimaan atau pemberian hadiah itu dalam apa-apa segi mempunyai kaitan, sama ada secara langsung atau tidak langsung, dengan tugas rasminya.

(2) Ketua jabatan seseorang pegawai boleh, jika difikirkannya patut, membenarkan pegawai itu untuk menerima suatu surat pujian daripada mana-mana orang, persatuan, badan, atau kumpulan orang sempena persaraan atau pertukaran pegawai itu asalkan surat pujian itu tidak terkandung dalam suatu bekas yang bernilai.

(3) Ketua jabatan boleh membenarkan pemungutan sumbangan secara spontan oleh pegawai-pegawai di bawah jagaannya bagi maksud pemberian hadiah kepada seseorang pegawai di bawah jagaannya sempena persaraan, pertukaran atau perkahwinan pegawai itu atau apa-apa peristiwa lain yang sesuai.

(4) Jika hal keadaan menyebabkan sukar bagi seseorang pegawai untuk menolak sesuatu hadiah atau cenderamata yang bernilai, yang penerimaannya dilarang oleh peraturan ini, hadiah itu bolehlah diterima secara rasmi tetapi pegawai itu hendaklah, dengan seberapa segera yang boleh dilaksanakan, mengemukakan suatu laporan bertulis kepada ketua jabatannya yang mengandungi perihalan lengkap dan anggaran nilai hadiah itu dan hal keadaan hadiah itu diterima.

(5) Apabila diterima laporan yang dibuat di bawah subperaturan (4), ketua jabatan hendaklah—

- (a) membenarkan pegawai itu menyimpan hadiah itu; atau
- (b) mengarahkan supaya hadiah itu dikembalikan, melalui ketua jabatan itu, kepada pemberinya.

14. Seseorang pegawai boleh memberi atau menerima daripada mana-mana orang apa-apa jenis keraian jika— Keraian.

- (a) keraian itu tidak dalam apa-apa cara mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugasnya sebagai seorang pegawai awam untuk kepentingan orang itu; dan
- (b) pemberian atau penerimaan keraian itu tidak dalam apa-apa cara menjadi tidak selaras dengan peraturan 8.

15. (1) Seseorang pegawai hendaklah, apabila dilantik ke perkhidmatan awam negeri atau pada bila-bila masa selepas itu sebagaimana yang dikehendaki oleh Kerajaan Negeri, mengisytiharkan secara bertulis kepada ketua jabatannya, segala harta yang dipunyai olehnya atau oleh isteri atau suaminya atau anaknya atau yang dipegang oleh mana-mana orang bagi pihaknya atau bagi pihak isteri atau suaminya atau anaknya. Pemunyaan harta.

(2) Seseorang pegawai yang tidak mempunyai apa-apa harta hendaklah membuat suatu perisytiharan secara bertulis yang menyatakan sedemikian.

(3) Jika, selepas membuat suatu perisytiharan di bawah subperaturan (1), seseorang pegawai atau isteri atau suaminya atau anaknya memperoleh apa-apa harta, sama ada secara langsung atau tidak langsung, atau apa-apa harta yang telah diperoleh olehnya atau oleh isteri atau suaminya atau anaknya dilupuskan, pegawai itu hendaklah dengan segera mengisytiharkan pemerolehan atau pelupusan harta itu kepada ketua jabatannya.

(4) Jika seseorang pegawai atau isteri atau suaminya atau anaknya bercadang hendak memperoleh apa-apa harta, dan pemerolehan itu adalah tidak selaras dengan peraturan 8, pemerolehan itu tidak boleh dibuat tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran bertulis daripada Setiausaha Kerajaan Negeri.

(5) Dalam memutuskan sama ada atau tidak hendak memberikan kebenaran di bawah subperaturan (4) Setiausaha Kerajaan Negeri hendaklah mengambil kira perkara-perkara yang berikut:

- (a) saiz, amaun atau nilai harta itu berbanding dengan emolumen dan apa-apa pendapatan persendirian yang sah pegawai itu;
- (b) sama ada pemerolehan atau pemegangan harta itu akan atau berkemungkinan akan bercanggah dengan kepentingan perkhidmatan awam negeri, atau dengan kedudukan pegawai itu sebagai seorang pegawai awam, atau dengan apa-apa cara menjadi tidak selaras dengan peraturan 8;
- (c) apa-apa faktor lain yang dianggap perlu oleh Setiausaha Kerajaan Negeri demi menjaga keutuhan dan kecekapan perkhidmatan awam negeri.

(6) Ketua jabatan hendaklah, jika dia berpuas hati dengan perisytiharan harta yang dibuat oleh pegawai, mengarahkan supaya ia dicatatkan dalam rekod perkhidmatan pegawai itu bahawa perisytiharan sedemikian telah dibuat.

(7) Tiap-tiap perisytiharan di bawah subperaturan (1) hendaklah dikategorikan sebagai terperingkat dan tiap-tiap orang yang memperoleh maklumat di bawah peraturan ini tentang apa-apa perisytiharan sedemikian hendaklah mematuhi tatacara dan peraturan-peraturan berkenaan dengan pengurusan dokumen terperingkat Kerajaan Negeri.

(8) Dalam peraturan ini, "harta" termasuklah harta daripada apa-apa perihalan, sama ada harta alih atau harta tidak alih, yang ditetapkan dari semasa ke semasa oleh Setiausaha Kerajaan Negeri.

16. (1) Jika ketua jabatan berpendapat bahawa seseorang pegawai adalah atau tampaknya—

Menyenggara taraf kehidupan yang melebihi emolumen dan pendapatan persendirian yang sah.

- (a) menyenggara suatu taraf kehidupan yang melebihi emolumen dan pendapatan persendirian yang lain yang sah, jika ada; atau
- (b) mengawal atau memiliki sumber-sumber kewangan atau harta, sama ada harta alih atau harta tidak alih, yang nilainya tidak seimbang dengan, atau yang tidak boleh semunasabahnya dijangka telah diperolehi oleh pegawai itu dengan emolumennya dan apa-apa pendapatan persendirian yang lain yang sah,

ketua jabatannya hendaklah, melalui notis bertulis, menghendaki pegawai itu supaya memberi penjelasan bertulis dalam tempoh tiga puluh hari dari tarikh penerimaan notis itu tentang bagaimana dia dapat menyenggara taraf kehidupan sedemikian atau bagaimana dia telah mendapat sumber-sumber kewangan atau harta itu.

(2) Ketua jabatan hendaklah, apabila menerima penjelasan di bawah subperaturan (1) atau, jika pegawai itu tidak memberikan apa-apa penjelasan dalam tempoh yang ditentukan, apabila tempoh itu tamat, melaporkan hakikat ini kepada pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan berserta dengan penjelasan pegawai itu, jika ada.

(3) Apabila laporan di bawah subperaturan (2) diterima, pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan boleh mengambil tindakan tatatertib terhadap pegawai itu atau mengambil apa-apa tindakan lain terhadap pegawai itu sebagaimana yang difikirkan patut oleh pihak berkuasa tatatertib itu.

17. (1) Tiada pegawai boleh meminjam daripada mana-mana orang atau menjadi penjamin kepada mana-mana peminjam, atau dengan apa-apa cara meletakkan dirinya di bawah suatu tanggungan kewangan kepada mana-mana orang—

Meminjam wang.

- (a) yang secara langsung atau tidak langsung tertakluk kepada kuasa rasminya;
- (b) yang dengannya pegawai itu ada atau berkemungkinan ada urusan rasmi;
- (c) yang tinggal atau memiliki tanah atau menjalankan perniagaan di dalam kawasan tempatan tempat dia mempunyai kuasa rasmi; atau
- (d) yang menjalankan perniagaan meminjamkan wang.

(2) Walau apa pun subperaturan (1), seseorang pegawai boleh meminjam wang daripada, atau menjadi penjamin kepada mana-mana orang yang meminjam wang daripada mana-mana institusi kewangan, penanggung insurans atau koperasi, atau menanggung

hutang dengan cara pemerolehan barang-barang melalui perjanjian sewa beli, jika—

- (a) institusi kewangan, penanggung insurans atau koperasi yang daripadanya pegawai itu meminjam tidaklah secara langsung tertakluk kepada kuasa rasminya;
- (b) peminjaman itu tidak dan tidak akan membawa kepada skandal awam dan tidak boleh dianggap sebagai suatu penyalahgunaan oleh pegawai itu kedudukannya sebagai seorang pegawai awam untuk faedah peribadinya; dan
- (c) agregat hutangnya tidak atau tidak berkemungkinan menyebabkan pegawai itu menanggung keterhutangan kewangan yang serius sebagaimana yang ditakrifkan di bawah subperaturan 18(7) dan (8).

(3) Tertakluk kepada subperaturan (2), seseorang pegawai boleh menanggung hutang yang berbangkit daripada—

- (a) jumlah wang yang dipinjam atas cagaran tanah yang digadai atau digadaijanji jika jumlah wang yang dipinjam itu tidak melebihi nilai tanah itu;
- (b) overdraf atau kemudahan kredit lain yang diluluskan oleh institusi kewangan;
- (c) jumlah wang yang dipinjam daripada penanggung insurans atas cagaran polisi insurans;
- (d) jumlah wang yang dipinjam daripada Kerajaan Persekutuan, Kerajaan Negeri atau mana-mana koperasi; atau
- (e) jumlah wang yang kena dibayar atas barang-barang yang diperolehi melalui perjanjian sewa beli.

(4) Dalam peraturan ini, “penanggung insurans” ertinya penanggung insurans yang dilesenkan di bawah Akta Insurans 1996 atau pengendali takaful yang didaftarkan di bawah Akta Takaful 1984.

Akta 553.

Akta 312.

Keterhutangan
kewangan yang
serius.

18. (1) Seseorang pegawai tidak boleh dengan apa-apa cara menyebabkan dirinya menanggung keterhutangan kewangan yang serius.

(2) Keterhutangan kewangan yang serius kerana apa-apa jua pun sebab, selain akibat malang yang tidak dapat dielakkan yang tidak disebabkan dengan apa-apa cara oleh pegawai itu sendiri, hendaklah dianggap sebagai memburukkan nama perkhidmatan awam negeri dan hendaklah menyebabkan pegawai itu boleh dikenakan tindakan tatatertib.

(3) Jika keterhutangan kewangan yang serius telah berlaku akibat malang yang tidak dapat dielakkan, Kerajaan Negeri boleh memberi pegawai itu apa-apa bantuan sebagaimana yang wajar mengikut hal keadaan.

(4) Jika seseorang pegawai mendapati bahawa hutangnya menyebabkan atau berkemungkinan menyebabkan keterhutangan kewangan yang serius kepadanya, atau suatu prosiding sivil berbangkit daripada hutang itu telah dimulakan terhadapnya, dia hendaklah dengan serta-merta melaporkan hakikat ini kepada ketua jabatannya.

(5) Seseorang pegawai yang tidak melaporkan atau lengah melaporkan keterhutangan kewangannya yang serius atau yang melaporkan keterhutangan kewangannya yang serius tetapi tidak mendedahkan takat keterhutangannya itu dengan sepenuhnya atau memberikan keterangan yang palsu atau yang mengelirukan mengenai keterhutangannya adalah melakukan suatu pelanggaran tata tertib dan boleh dikenakan tindakan tata tertib.

(6) Tanpa menjejaskan peruntukan-peruntukan lain dalam peraturan ini, jika hutang pegawai itu terjumlah kepada suatu keterhutangan kewangan yang serius tetapi dia belum dihukum bankrap, ketua jabatannya hendaklah memantau dan, dari semasa ke semasa, mengkaji semula kes itu.

(7) Bagi maksud peraturan ini, ungkapan “keterhutangan kewangan yang serius” ertinya keadaan keterhutangan seseorang pegawai yang, setelah mengambil kira amaun hutang yang ditanggung olehnya, telah sebenarnya menyebabkan kesusahan kewangan yang serius kepadanya.

(8) Tanpa menjejaskan pengertian am ungkapan “keterhutangan kewangan yang serius” yang dinyatakan dalam subperaturan (7), seseorang pegawai hendaklah disifatkan sebagai berada dalam keterhutangan kewangan yang serius jika—

- (a) agregat hutang dan liabilitinya yang tidak bercagarnya pada bila-bila masa tertentu melebihi sepuluh kali emolumen bulannya;
- (b) dia ialah seorang penghutang penghakiman dan hutang penghakiman itu tidak dijelaskan dalam tempoh satu bulan dari penerimaan perintah bermeterai penghakiman itu; atau
- (c) dia seorang bankrap atau seorang pemakan gaji tidak solven, mengikut mana-mana yang berkenaan, selagi apa-apa penghakiman terhadapnya yang memihak kepada Ketua Pengarah Insolvensi masih belum dijelaskan atau selagi tidak ada pembatalan penghukuman kebankrapannya.

(9) Walau apa pun subperaturan (7), mana-mana pegawai boleh berhutang bagi maksud pinjaman pendidikan selagi dia tidak diisytiharkan bankrap.

19. (1) Timbalan Pendaftar atau Penolong Kanan Pendaftar Mahkamah Tinggi dan Pendaftar Kanan atau Pendaftar Mahkamah Rendah hendaklah, berkenaan dengan apa-apa prosiding dalam

Laporan mengenai keterhutangan kewangan yang serius.

mahkamah masing-masing, melaporkan kepada ketua jabatan yang berkenaan tiap-tiap kes mengenai pegawai awam—

- (a) yang, selaku seorang penghutang penghakiman, didapati daripada fail guaman tidak menjelaskan hutangnya dalam tempoh satu bulan dari penerimaan perintah bermeterai penghakiman;
- (b) yang telah memfailkan petisyen dalam kebankrapannya sendiri atau untuk mendapatkan perintah pentadbiran pemakan gaji; atau
- (c) yang terhadapnya suatu petisyen pemiutang dalam kebankrapan telah diserahkan.

(2) Ketua Pengarah Insolvensi hendaklah, sebaik sahaja dia telah menyasiat dengan secukupnya tentang hal ehwal seseorang pegawai awam yang menjadi seorang bankrap atau pemakan gaji yang tidak solven, menyampaikan kepada ketua jabatan yang berkenaan suatu laporan yang mengandungi perkara-perkara yang berikut:

- (a) Pernyataan Hal Ehwal yang difailkan oleh sibankrap atau pemakan gaji yang tidak solven itu mengikut undang-undang kebankrapan yang sedang berkuatkuasa;
- (b) amaun ansuran yang diperintahkan atau yang dicadangkan dibayar;
- (c) sama ada atau tidak Ketua Pengarah Insolvensi bercadang untuk memulakan apa-apa prosiding selanjutnya dan, jika demikian, suatu pernyataan ringkas mengenai jenis prosiding selanjutnya itu;
- (d) sebab utama kebankrapan itu;
- (e) sama ada pada pendapatnya kes itu melibatkan malang yang tidak dapat dielakkan, kelakuan hina atau apa-apa hal keadaan lain yang khas, sama ada yang memihak atau tidak memihak kepada pegawai itu; dan
- (f) apa-apa perkara lain yang, mengikut budi bicaranya, difikirkan patut disebut olehnya.

(3) Ketua jabatan hendaklah menghantar laporan yang diterima di bawah subperaturan (1) dan (2) berserta dengan laporannya mengenai kerja dan kelakuan pegawai itu sebelum dan sejak keterhutangan kewangannya yang serius kepada pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan.

(4) Setelah menimbangkan semua laporan itu, pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan hendaklah memutuskan sama ada hendak mengambil tindakan tatatertib terhadap pegawai berkenaan dan, jika demikian, apa tindakan yang hendak diambil.

(5) Jika tindakan tatatertib yang diambil di bawah subperaturan (4) berkeputusan dengan hukuman tangguh pergerakan gaji, pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan boleh, apabila habisnya tempoh penangguhan pergerakan gaji tersebut, memerintahkan supaya suatu amaun yang sama banyak dengan amaun yang diterima daripada pergerakan gaji yang dipulihkan itu ditambahkan kepada ansuran-ansuran yang kena dibayar kepada Ketua Pengarah Insolvensi atau kepada mana-mana pemiutang penghakiman.

(6) Seseorang pegawai yang mendapat pembatalan kebankrapannya bolehlah dikira sebagai telah memulihkan kedudukan kewangannya dengan sepenuhnya.

20. (1) Seseorang pegawai tidak boleh meminjamkan wang dengan faedah, sama ada dengan cagaran atau tanpa cagaran. Meminjamkan wang.

(2) Penyimpanan wang secara deposit tetap atau ke dalam suatu akaun dalam mana-mana institusi kewangan atau koperasi atau dalam bon yang diterbitkan oleh Kerajaan Persekutuan, Kerajaan Negeri atau oleh mana-mana badan berkanun tidak boleh dianggap sebagai peminjaman wang dengan faedah bagi maksud peraturan ini.

21. Tiada pegawai boleh melibatkan dirinya sebagai pembeli atau penjual atau selainnya dalam pasaran niaga hadapan tempatan atau luar negara. Penglibatan dalam pasaran niaga hadapan.

22. Seseorang pegawai tidak boleh mengadakan atau mengelolakan atau mengambil bahagian dalam apa-apa cabutan bertuah atau loteri selain bagi maksud kebajikan. Cabutan bertuah, loteri, dsb.

23. Seseorang pegawai tidak boleh menerbitkan atau menulis apa-apa buku, makalah atau karya lain yang berasaskan maklumat rasmi terperinci. Penerbitan buku, dsb.

24. (1) Seseorang pegawai tidak boleh, secara lisan atau bertulis atau dengan apa-apa cara lain— Membuat pernyataan awam.

(a) membuat apa-apa pernyataan awam yang boleh memudaratkan apa-apa dasar, rancangan atau keputusan Kerajaan Persekutuan atau Kerajaan Negeri tentang apa-apa isu;

(b) membuat apa-apa pernyataan awam yang boleh memalukan atau memburukkan nama Kerajaan Persekutuan atau Kerajaan Negeri;

(c) membuat apa-apa ulasan tentang kelemahan apa-apa dasar, rancangan atau keputusan Kerajaan Persekutuan atau Kerajaan Negeri; atau

(d) mengedarkan apa-apa pernyataan atau ulasan, sama ada yang dibuat olehnya atau mana-mana orang lain.

(2) Melainkan jika kebenaran bertulis, sama ada secara am atau khusus, telah diperoleh terlebih dahulu daripada Menteri Besar, seseorang pegawai tidak boleh, sama ada secara lisan atau bertulis atau dengan apa-apa cara lain—

- (a) membuat apa-apa ulasan tentang kelebihan apa-apa dasar, rancangan atau keputusan Kerajaan Persekutuan atau Kerajaan Negeri;
- (b) memberikan apa-apa maklumat berdasarkan fakta berhubung dengan penjalanan fungsi Kerajaan Persekutuan atau Kerajaan Negeri;
- (c) memberikan apa-apa penjelasan berkenaan dengan apa-apa peristiwa atau laporan yang melibatkan Kerajaan Persekutuan atau Kerajaan Negeri; atau
- (d) menyebarkan apa-apa ulasan, maklumat atau penjelasan sedemikian sama ada yang dibuat olehnya atau mana-mana orang lain.

(3) Subperaturan (2) tidaklah terpakai bagi apa-apa ulasan, maklumat atau penjelasan yang dibuat, diberikan atau disebarkan jika kandungan ulasan, maklumat atau penjelasan itu telah diluluskan oleh Menteri Besar atau Setiausaha Kerajaan Negeri.

(4) Bagi maksud peraturan ini, “pernyataan awam” termasuklah apa-apa pernyataan atau ulasan yang dibuat kepada pihak akhbar atau orang ramai atau semasa memberikan apa-apa syarahan atau ucapan awam atau dalam apa-apa penyiaran atau penerbitan, tidak kira melalui apa jua cara.

Larangan bertindak sebagai seorang penyunting, dsb. dalam mana-mana penerbitan.

25. Seseorang pegawai tidak boleh bertindak sebagai penyunting bagi, atau mengambil bahagian secara langsung atau tidak langsung dalam pengurusan, atau dengan apa-apa cara membuat apa-apa sumbangan kewangan atau selainnya kepada, mana-mana penerbitan, termasuk mana-mana surat khabar, majalah atau jurnal, tanpa mengambil kira cara surat khabar, majalah atau jurnal itu diterbitkan, kecuali penerbitan yang berikut:

- (a) penerbitan jabatan;
- (b) penerbitan profesional;
- (c) penerbitan organisasi sukarela yang tidak bercorak politik; dan
- (d) penerbitan yang diluluskan secara bertulis oleh ketua jabatan bagi maksud peraturan ini.

Mengambil bahagian dalam politik.

26. (1) Kecuali sebagaimana yang diperuntukkan dalam subperaturan (3), seseorang pegawai dalam Kumpulan Pengurusan Tertinggi dan seseorang pegawai dalam Kumpulan Pengurusan dan Profesional

adalah dilarang mengambil bahagian dalam aktiviti politik atau memakai mana-mana lambang sesuatu parti politik, dan khususnya dia tidak boleh—

- (a) membuat apa-apa pernyataan awam, sama ada secara lisan atau bertulis, yang memberikan suatu pandangan yang berat sebelah atas apa-apa perkara yang menjadi isu antara parti-parti politik;
- (b) menerbitkan atau mengedar buku, makalah atau risalah yang mengemukakan pandangannya yang berat sebelah atau pandangan orang lain, tentang apa-apa perkara yang berkaitan dengan mana-mana parti politik;
- (c) terlibat dalam merayu undi bagi menyokong mana-mana calon pada suatu pilihan raya umum, pilihan raya kecil, atau apa-apa pilihan raya untuk apa-apa jawatan dalam mana-mana parti politik;
- (d) bertindak sebagai ejen pilihan raya atau ejen tempat mengundi atau atas apa-apa sifat untuk atau bagi pihak seseorang calon dalam sesuatu pilihan raya bagi Dewan Rakyat atau bagi mana-mana Dewan Undangan Negeri;
- (e) masuk bertanding untuk apa-apa jawatan dalam mana-mana parti politik; atau
- (f) memegang apa-apa jawatan dalam mana-mana parti politik.

(2) Seseorang pegawai dalam Kumpulan Sokongan boleh bertanding atau memegang jawatan atau dilantik ke dalam apa-apa jawatan dalam suatu parti politik setelah terlebih dahulu mendapatkan kelulusan bertulis Setiausaha Kerajaan Negeri.

(3) Walau apa pun peruntukan subperenggan (1), seseorang pegawai yang dibenarkan bercuti sehingga ke tarikh persaraannya bagi maksud menghabiskan cutinya yang terkumpul boleh mengambil bahagian dalam aktiviti politik dengan syarat bahawa—

- (a) pegawai itu terlebih dahulu telah mendapatkan kelulusan bertulis Setiausaha Kerajaan Negeri; dan
- (b) dengan penglibatan sedemikian pegawai itu tidak melanggar peruntukan Akta Rahsia Rasmi 1972.

Akta 88.

(4) Sesuatu permohonan bagi kelulusan di bawah perenggan (3)(a) hendaklah dibuat sekurang-kurangnya tiga bulan sebelum tarikh pegawai itu dibenarkan bercuti sebelum persaraannya.

(5) Tiada apa-apa jua dalam peraturan ini boleh menghalang seseorang pegawai daripada menjadi anggota biasa mana-mana parti politik.

(6) Seseorang pegawai yang telah diterima menjadi anggota biasa mana-mana parti politik hendaklah memberitahu fakta ini dengan seberapa segera yang boleh dilaksanakan kepada ketua jabatannya.

Memulakan prosiding undang-undang dan bantuan guaman.

27. (1) Jika seseorang pegawai berkehendakkan bantuan guaman sebagaimana yang diperuntukkan di bawah subperaturan (3) pegawai itu tidak boleh memulakan prosiding undang-undang bagi kepentingan peribadinya berkaitan dengan perkara-perkara yang berbangkit daripada tugas awamnya tanpa persetujuan terlebih dahulu daripada Setiausaha Kerajaan Negeri.

(2) Seseorang pegawai yang menerima notis mengenai permulaan prosiding undang-undang atau permulaan prosiding undang-undang yang dicadangkan terhadapnya berkaitan dengan perkara-perkara yang berbangkit daripada tugas awamnya atau yang menerima apa-apa proses mahkamah berhubungan dengan prosiding undang-undang tersebut hendaklah dengan segera melaporkan perkara itu kepada ketua jabatan bagi mendapat arahan tentang sama ada dan bagaimana notis atau proses mahkamah itu, mengikut mana-mana yang berkenaan, hendaklah diaku terima, dijawab atau dibela.

(3) Seseorang pegawai yang berkehendakkan bantuan guaman untuk mengambil dan mengarah seseorang peguam bela dan peguam cara bagi maksud prosiding undang-undang berkaitan dengan perkara-perkara yang berbangkit daripada tugas awamnya boleh membuat permohonan kepada Setiausaha Kerajaan Negeri.

(4) Permohonan di bawah subperaturan (3) hendaklah mengandungi segala fakta dan hal keadaan kes itu berserta dengan pendapat ketua jabatan yang telah dipertimbangkan tentang jenis penglibatan pegawai itu dan hendaklah dialamatkan dan dikemukakan kepada Setiausaha Kerajaan Negeri.

(5) Apabila diterima permohonan di bawah subperaturan (3), Setiausaha Kerajaan Negeri boleh meluluskan atau menolak permohonan itu—

(a) tertakluk kepada nasihat Penasihat Undang-Undang Negeri tentang—

(i) amaun bantuan guaman yang hendak diluluskan;

(ii) peguam bela dan peguam cara yang hendak diambil dan diarahkan oleh pegawai itu; atau

(iii) apa-apa syarat lain yang difikirkan baik oleh Penasihat Undang-Undang Negeri; dan

(b) atas syarat bahawa, sekiranya pegawai itu diawardkan kos oleh mahkamah apabila selesai prosiding undang-undang tersebut, tiada bayaran berkenaan dengan bantuan guaman yang diluluskan demikian akan dibuat oleh Kerajaan Negeri melainkan jika amaun kos yang diawardkan demikian kepadanya itu tidak mencukupi untuk membayar caj mengambil dan mengarah seseorang peguam bela dan peguam cara.

(6) Caj untuk mengambil, tanpa kelulusan Setiausaha Kerajaan Negeri, khidmat seorang peguam bela dan peguam cara yang diambil dan diarah oleh atau bagi pihak seseorang pegawai dalam prosiding undang-undang berkaitan dengan perkara-perkara yang berbangkit daripada tugas awamnya tidak akan dibayar oleh Kerajaan Negeri.

BAHAGIAN V

KETIDAKHADIRAN TANPA CUTI

28. Dalam Bahagian ini, “tidak hadir”, berhubung dengan seseorang pegawai, termasuklah tidak hadir bagi apa-apa jua tempoh masa pada masa dan di tempat pegawai itu dikehendaki hadir bagi pelaksanaan tugas-tugasnya.

Tidak hadir bertugas.

29. Seseorang pegawai yang tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran atau tanpa sebab yang munasabah, boleh menyebabkan pegawai itu dikenakan tindakan tatatertib.

Tindakan tatatertib kerana tidak hadir tanpa cuti.

30. (1) Jika seseorang pegawai tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran atau tanpa sebab yang munasabah, ketua jabatannya hendaklah, dengan seberapa segera yang boleh dilaksanakan, melaporkan hakikat itu berserta tarikh-tarikh dan hal keadaan ketidakhadiran itu dan apa-apa maklumat selanjutnya berkenaan dengan ketidakhadiran itu kepada pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan.

Tatacara dalam hal ketidakhadiran tanpa cuti.

(2) Pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan boleh, setelah menimbangkan laporan ketua jabatan di bawah subperaturan (1), memulakan tindakan tatatertib terhadap pegawai itu.

31. (1) Jika seseorang pegawai tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran atau tanpa sebab yang munasabah selama tujuh hari bekerja berturut-turut dan tidak dapat dikesan, ketua jabatannya hendaklah menyebabkan suatu surat diserahkan kepada pegawai itu sendiri atau dihantar melalui Pos Berdaftar Akuan Terima kepada pegawai itu di alamatnya yang akhir diketahui, mengarahkan pegawai itu supaya segera melaporkan diri untuk bertugas.

Tatacara jika pegawai tidak hadir tanpa cuti dan tidak dapat dikesan.

(2) Jika, selepas surat itu diserahkan—

(a) pegawai itu melaporkan diri untuk bertugas; atau

(b) pegawai itu tidak melaporkan diri untuk bertugas atau tiada khabar didengar daripadanya,

ketua jabatannya hendaklah mengemukakan suatu laporan kepada pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan dan pihak berkuasa tatatertib itu hendaklah memulakan tindakan tatatertib terhadap pegawai itu.

(3) Jika surat tidak dapat diserahkan ke diri pegawai itu disebabkan pegawai itu tidak lagi tinggal di alamatnya yang akhir diketahui atau jika surat Pos Berdaftar Akuan Terima telah dikembalikan tidak terserah, ketua jabatan hendaklah melaporkan perkara itu kepada pihak berkuasa tata tertib yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat ke atas pegawai itu.

(4) Pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan hendaklah, apabila menerima laporan yang disebut dalam subperaturan (3) mengambil langkah untuk menyiarkan suatu notis dalam sekurang-kurangnya satu surat khabar harian yang diterbitkan dalam bahasa kebangsaan dan mempunyai edaran di seluruh negara sebagaimana yang ditentukan oleh pihak berkuasa tata tertib itu—

- (a) tentang hakikat bahawa pegawai itu telah tidak hadir bertugas dan tidak dapat dikesan; dan
- (b) menghendaki pegawai itu melaporkan diri untuk bertugas dalam masa tujuh hari dari tarikh penyiaran itu.

(5) Jika pegawai itu melaporkan diri untuk bertugas dalam masa tujuh hari dari tarikh penyiaran notis yang disebut dalam subperaturan (4), ketua jabatannya hendaklah melaporkan perkara itu kepada pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan dan pihak berkuasa tata tertib itu hendaklah memulakan prosiding tata tertib terhadap pegawai itu.

(6) Jika pegawai itu tidak melaporkan diri untuk bertugas dalam masa tujuh hari dari tarikh penyiaran notis yang disebut dalam subperaturan (4), pegawai itu hendaklah disifatkan telah dibuang kerja daripada perkhidmatan berkuat kuasa mulai dari tarikh dia tidak hadir bertugas.

(7) Pembuangan kerja seseorang pegawai menurut kuasa subperaturan (6) hendaklah diberitahukan dalam *Warta*.

Pelucuthakan emolumen kerana tidak hadir bertugas.

32. (1) Jika seseorang pegawai telah didapati bersalah kerana tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran atau tanpa sebab yang munasabah, pegawai itu tidak berhak kepada apa-apa emolumen bagi tempoh ketidakhadirannya dan segala emolumen sedemikian hendaklah disifatkan telah terlucut hak walaupun pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan tidak mengarahkan pelucuthakan itu.

(2) Seseorang pegawai yang emolumennya telah terlucut hak di bawah subperaturan (1) hendaklah diberitahu secara bertulis mengenai pelucuthakan itu.

(3) Pelucuthakan emolumen oleh sebab subperaturan (1) bukanlah suatu hukuman tata tertib.

BAHAGIAN VI

PEGAWAI YANG TERTAKLUK KEPADA PROSIDING JENAYAH, DSB.

33. (1) Seseorang pegawai hendaklah dengan segera memaklumkan ketua jabatannya jika apa-apa prosiding jenayah telah dimulakan terhadapnya di dalam mana-mana mahkamah.

Tatacara jika prosiding jenayah telah dimulakan terhadap seseorang pegawai.

(2) Jika prosiding jenayah dimulakan terhadap seseorang pegawai, Timbalan Pendaftar, Penolong Kanan Pendaftar atau Pendaftar mahkamah yang di dalam mahkamahannya prosiding itu dimulakan hendaklah menghantar kepada ketua jabatan yang di bawahnya pegawai itu sedang berkhidmat—

(a) pada permulaan prosiding itu, suatu laporan yang mengandungi maklumat-maklumat yang berikut:

- (i) pertuduhan atau pertuduhan-pertuduhan terhadap pegawai itu;
- (ii) jika pegawai itu telah ditangkap, tarikh dan waktu penangkapannya;
- (iii) sama ada atau tidak pegawai itu diikat jamin; dan
- (iv) apa-apa maklumat lain yang berkaitan; dan

(b) di akhir prosiding itu, keputusan mahkamah itu dan apa-apa maklumat yang berhubungan dengan apa-apa rayuan, jika ada, yang telah difailkan oleh pegawai itu atau Pendakwa Raya.

(3) Jika ketua jabatan mengetahui bahawa prosiding jenayah telah dimulakan di dalam mana-mana mahkamah terhadap seseorang pegawai yang sedang berkhidmat di bawahnya, ketua jabatan itu hendaklah mendapatkan suatu laporan yang mengandungi maklumat yang disebut dalam perenggan (2)(a) daripada Timbalan Pendaftar, Penolong Kanan Pendaftar atau Pendaftar mahkamah dan hendaklah mengemukakan laporan itu kepada pihak berkuasa tatatertib yang mempunyai kuasa untuk menjatuhkan hukuman buang kerja atau turun pangkat berserta dengan syor ketua jabatan itu tentang sama ada pegawai itu patut ditahan kerja.

(4) Setelah menimbangkan laporan dan perakuan ketua jabatan yang dikemukakan kepadanya di bawah subperaturan (3), pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan boleh, jika difikirkan sesuai olehnya, menahan pegawai itu daripada menjalankan tugasnya.

(5) Sebaik sahaja selesai prosiding jenayah terhadap pegawai itu, ketua jabatannya hendaklah mendapatkan daripada Timbalan Pendaftar, Penolong Kanan Pendaftar atau Pendaftar mahkamah yang

di hadapannya kes itu diselesaikan dan mengemukakan kepada pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan—

- (a) keputusan mahkamah itu; dan
- (b) maklumat berhubung dengan rayuan, jika ada, yang telah difailkan oleh pegawai itu atau Pendakwa Raya.

(6) Jika prosiding jenayah terhadap seseorang pegawai itu berkeputusan dengan pensabitannya, pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat hendaklah, sama ada atau tidak pegawai itu merayu terhadap sabitan itu, menggantung pegawai itu daripada menjalankan tugasnya berkuat kuasa mulai dari tarikh sabitannya sementara menunggu keputusan pihak berkuasa tatatertib di bawah peraturan 34.

(7) Jika prosiding jenayah terhadap seseorang pegawai berkeputusan dengan pembebasannya, dan tiada rayuan dibuat oleh atau bagi pihak Pendakwa Raya terhadap pembebasan itu, pegawai itu hendaklah dibenarkan menjalankan semula tugasnya dan pegawai itu berhak untuk menerima apa-apa emolumen yang telah tidak dibayar dalam tempoh pegawai itu ditahan kerja, serta juga cuti rehat tahunannya dan segala kelayakan yang pegawai itu berhak kepadanya dalam tempoh pegawai itu ditahan kerja.

(8) Jika prosiding jenayah terhadap pegawai itu berkeputusan dengan pembebasannya dan rayuan dibuat oleh Pendakwa Raya, pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat hendaklah memutuskan sama ada atau tidak pegawai itu patut terus ditahan kerja sehingga rayuan itu diputuskan.

(9) Jika prosiding jenayah terhadap seseorang pegawai berkeputusan dengan pensabitannya tetapi atas rayuan pegawai itu telah dibebaskan, pegawai itu hendaklah dibenarkan menjalankan semula tugasnya, dan pegawai itu berhak untuk menerima apa-apa emolumen yang telah tidak dibayar dalam tempoh pegawai itu ditahan kerja atau digantung kerja atau kedua-duanya, serta juga cuti rehat tahunan dan segala kelayakan yang pegawai itu berhak kepadanya dalam tempoh pegawai itu ditahan kerja atau digantung kerja atau kedua-duanya.

(10) Jika prosiding jenayah terhadap seseorang pegawai berkeputusan dengan pembebasannya tetapi atas rayuan pegawai itu telah disabitkan, pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat hendaklah menggantung pegawai itu daripada menjalankan tugasnya berkuat kuasa mulai dari tarikh sabitannya sementara menunggu keputusan pihak berkuasa tatatertib di bawah peraturan 34.

(11) Bagi maksud peraturan ini, “pembebasan” termasuklah pelepasan yang tidak terjumlah kepada pembebasan.

34. (1) Jika prosiding jenayah terhadap seseorang pegawai berkeputusan dengan pensabitannya dan pegawai itu tidak merayu terhadap sabitan itu, atau jika rayuannya terhadap sabitan itu telah ditolak atau jika rayuan oleh Pendakwa Raya terhadap pembebasannya berkeputusan dengan pensabitannya, ketua jabatannya hendaklah dengan segera mendapatkan suatu salinan keputusan mahkamah itu daripada Timbalan Pendaftar, Penolong Kanan Pendaftar atau Pendaftar mahkamah yang olehnya pegawai itu telah disabitkan atau rayuannya telah ditolak.

Tanggungjawab ketua jabatan jika pegawai disabitkan atas kesalahan jenayah.

(2) Apabila keputusan yang disebut dalam subperaturan (1) diterima, ketua jabatannya hendaklah mengemukakan keputusan itu kepada pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat berserta dengan rekod perkhidmatan pegawai itu dan perakuan ketua jabatannya bahawa—

- (a) pegawai itu patut dibuang kerja atau diturunkan pangkat;
- (b) pegawai itu patut dihukum dengan apa-apa hukuman selain buang kerja atau turun pangkat;
- (c) perkhidmatan pegawai itu patut ditamatkan demi kepentingan awam; atau
- (d) tiada hukuman patut dikenakan,

bergantung kepada jenis dan keseriusan kesalahan yang telah dilakukan berbanding dengan takat sabitan itu telah memburukkan nama perkhidmatan awam negeri.

35. (1) Jika prosiding jenayah telah dimulakan terhadap seseorang pegawai dan masih belum selesai, tiada apa-apa tindakan tata tertib boleh diambil terhadap pegawai itu berasaskan alasan yang sama dengan pertuduhan jenayah dalam prosiding jenayah itu.

Tindakan tata tertib tidak boleh diambil sehingga prosiding jenayah selesai.

(2) Tiada apa-apa jua dalam subperaturan (1) boleh ditafsirkan sebagai menghalang tindakan tata tertib diambil terhadap pegawai itu sementara menunggu penyelesaian prosiding jenayah itu jika tindakan itu diasaskan pada apa-apa alasan lain yang berbangkit daripada kelakuannya dalam pelaksanaan tugasnya.

36. (1) Seseorang pegawai yang telah dibebaskan daripada suatu pertuduhan jenayah dalam mana-mana prosiding jenayah tidak boleh dikenakan tindakan tata tertib atas pertuduhan yang sama.

Akibat pembebasan.

(2) Tiada apa-apa jua dalam subperaturan (1) boleh ditafsirkan sebagai menghalang tindakan tata tertib diambil terhadap pegawai itu atas apa-apa alasan lain yang berbangkit daripada kelakuannya berhubung dengan pertuduhan jenayah itu, sama ada atau tidak berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya, selagi alasan-alasan bagi tindakan tata tertib itu tidak membangkitkan secara substantial isu-isu yang sama dengan isu-isu dalam prosiding jenayah yang berhubung dengan pertuduhan jenayah yang daripadanya pegawai itu telah dibebaskan.

Tatacara jika terdapat suatu perintah tahanan, buang negeri, dsb.

37. (1) Jika—

- (a) suatu perintah tahanan selain suatu perintah tahanan reman sementara menunggu perbicaraan atau bagi maksud penyiasatan;
- (b) suatu perintah pengawasan, kediaman terhad, buang negeri atau deportasi; atau
- (c) suatu perintah yang mengenakan apa-apa bentuk sekatan atau pengawasan, sama ada dengan bon atau selainya,

telah dibuat terhadap seseorang pegawai di bawah mana-mana undang-undang yang berhubungan dengan keselamatan Malaysia atau mana-mana bahagian Malaysia, pencegahan jenayah, tahanan pencegahan, kediaman terhad, buang negeri, imigresen atau perlindungan wanita dan gadis atau kanak-kanak, ketua jabatan pegawai itu hendaklah memohon untuk mendapatkan suatu salinan perintah itu daripada pihak berkuasa yang berkenaan.

(2) Apabila suatu salinan perintah yang disebut dalam subperaturan (1) diterima, ketua jabatan hendaklah mengemukakannya kepada pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat berserta dengan rekod perkhidmatan pegawai itu dan perakuan ketua jabatan bahawa—

- (a) pegawai itu patut dibuang kerja atau diturunkan pangkat;
- (b) pegawai itu patut dihukum dengan apa-apa hukuman selain buang kerja atau turun pangkat;
- (c) perkhidmatan pegawai itu patut ditamatkan demi kepentingan awam; atau
- (d) tiada hukuman patut dikenakan,

bergantung kepada takat keburukan yang telah dibawa oleh pegawai itu kepada perkhidmatan awam negeri.

Pertimbangan pihak berkuasa tatatertib dalam kes sabitan dan tahanan.

38. (1) Jika, setelah menimbangkan laporan, rekod perkhidmatan dan perakuan ketua jabatan yang dikemukakan kepadanya di bawah subperaturan 34(2), pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan berpendapat bahawa—

- (a) pegawai itu patut dibuang kerja atau diturunkan pangkat, pihak berkuasa tatatertib itu hendaklah mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat, sebagaimana yang difikirkan sesuai oleh pihak berkuasa tatatertib itu;
- (b) kesalahan yang kerananya pegawai itu disabitkan tidak mewajarkan hukuman buang kerja atau turun pangkat tetapi mewajarkan penganan suatu hukuman yang lebih ringan, pihak berkuasa tatatertib itu hendaklah mengenakan ke

atas pegawai itu mana-mana satu atau lebih hukuman selain buang kerja atau turun pangkat sebagaimana yang dinyatakan dalam peraturan 47 sebagaimana yang difikirkan sesuai oleh pihak berkuasa tatatertib itu; atau

- (c) tiada hukuman patut dikenakan ke atas pegawai itu, pihak berkuasa tatatertib itu hendaklah membebaskannya.

(2) Jika, setelah menimbangkan laporan, rekod perkhidmatan dan perakuan ketua jabatan yang dikemukakan kepadanya di bawah subperaturan 37(2), pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan berpendapat bahawa—

- (a) pegawai itu patut dibuang kerja atau diturunkan pangkat, pihak berkuasa tatatertib itu hendaklah mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat, sebagaimana yang difikirkan sesuai oleh pihak berkuasa tatatertib itu;
- (b) alasan yang berdasarkannya perintah itu telah dibuat terhadap pegawai itu tidak mewajarkan hukuman buang kerja atau turun pangkat tetapi mewajarkan pengenaan suatu hukuman yang lebih ringan, pihak berkuasa tatatertib itu hendaklah mengenakan ke atas pegawai itu mana-mana satu atau lebih hukuman selain buang kerja atau turun pangkat sebagaimana yang dinyatakan dalam peraturan 47 sebagaimana yang difikirkan sesuai oleh pihak berkuasa tatatertib itu; atau
- (c) tiada hukuman patut dikenakan ke atas pegawai itu, pihak berkuasa tatatertib itu hendaklah membebaskannya.

(3) Jika hukuman selain buang kerja telah dikenakan ke atas seseorang pegawai atau jika pegawai itu telah dibebaskan oleh pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan, pihak berkuasa tatatertib itu hendaklah mengarahkan pegawai itu supaya menjalankan semula tugasnya.

BAHAGIAN VII

TATACARA TATATERTIB

Bab 1 – Am

39. (1) Tertakluk kepada subperaturan (2), tiada seorang pegawai pun boleh dibuang kerja atau diturunkan pangkat dalam apa-apa prosiding tatatertib di bawah Bahagian ini, melainkan jika pegawai itu telah terlebih dahulu diberitahu secara bertulis mengenai alasan-alasan yang berdasarkannya tindakan itu dicadangkan dan pegawai itu telah diberi peluang yang munasabah untuk didengar.

Syarat-syarat bagi buang kerja atau turun pangkat.

(2) Subperaturan (1) tidak terpakai dalam hal yang berikut:

- (a) jika seseorang pegawai telah dibuang kerja atau diturunkan pangkat atas alasan kelakuan yang berkenaan dengannya suatu pertuduhan jenayah telah dibuktikan terhadapnya;

- (b) jika pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan berpuas hati bahawa kerana sesuatu sebab, yang hendaklah direkodkan olehnya secara bertulis, tidaklah semunasabahnya praktikal untuk menjalankan kehendak subperaturan (1);
- (c) jika Yang di-Pertuan Besar berpuas hati bahawa demi kepentingan keselamatan Negeri atau mana-mana bahagiannya tidaklah suai manfaat untuk menjalankan kehendak subperaturan (1); atau
- (d) jika apa-apa perintah tahanan, pengawasan, kediaman terhadap, buang negeri atau deportasi telah dibuat terhadap pegawai itu atau jika apa-apa bentuk sekatan atau pengawasan dengan bon atau selainnya telah dikenakan ke atas pegawai itu, di bawah mana-mana undang-undang yang berhubung dengan keselamatan Persekutuan atau mana-mana bahagiannya, pencegahan jenayah, tahanan pencegahan, kediaman terhadap, buang negeri, imigresen, perlindungan wanita dan gadis atau kanak-kanak.

Pengerusi pihak berkuasa tatatertib hendaklah menentukan jenis pelanggaran tatatertib.

40. (1) Jika seseorang pegawai dikatakan telah melakukan suatu kesalahan tatatertib—

- (a) pengerusi pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan bagi pegawai itu; atau
- (b) jika terdapat lebih daripada satu peringkat pihak berkuasa tatatertib berkenaan dengan pegawai itu, pengerusi pihak berkuasa tatatertib yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat,

hendaklah, sebelum memulakan apa-apa prosiding tatatertib berkenaan dengan pegawai itu, menimbang dan menentukan sama ada kesalahan tatatertib yang diadukan itu adalah daripada jenis yang patut dikenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat atau suatu hukuman yang lebih ringan daripada buang kerja atau turun pangkat.

(2) Jika pengerusi pihak berkuasa tatatertib yang disebut dalam perenggan (1)(a) atau (b) menentukan bahawa kesalahan tatatertib yang diadukan itu adalah daripada jenis yang patut dikenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat, pegawai itu hendaklah merujuk kes itu kepada pihak berkuasa tatatertib yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman sedemikian.

Bab 2 – Prosiding tatatertib tidak dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat

Tatacara dalam kes tatatertib tidak dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat.

41. (1) Jika ditentukan di bawah subperaturan 40(2) bahawa kesalahan tatatertib yang diadukan terhadap seseorang pegawai adalah daripada jenis yang patut dikenakan suatu hukuman yang lebih ringan daripada buang kerja atau turun pangkat, pengerusi pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan yang disebut dalam perenggan 40(1)(a) atau (b), setelah berpuas hati bahawa wujud suatu kesalahan tatatertib, hendaklah

memaklumkan pegawai itu melalui notis di bawah peraturan 63 fakta kesalahan tatatertib yang dikatakan telah dilakukan olehnya dan hendaklah memberi pegawai itu peluang untuk membuat representasi bertulis dalam tempoh dua puluh satu hari dari tarikh dia dimaklumkan mengenai fakta itu.

(2) Jika pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan berpendapat bahawa representasi pegawai itu menghendaki penjelasan lanjut, pihak berkuasa tatatertib itu boleh menghendaki pegawai itu supaya memberikan penjelasan lanjut dalam suatu tempoh sebagaimana yang ditetapkan oleh pihak berkuasa tatatertib itu.

(3) Jika, setelah menimbangkan representasi pegawai itu dan, jika penjelasan lanjut diberikan, setelah menimbangkan penjelasan lanjut pegawai itu, pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan—

- (a) mendapati pegawai itu bersalah atas kesalahan tatatertib yang dikatakan telah dilakukan olehnya, pihak berkuasa tatatertib itu hendaklah mengenakan ke atas pegawai itu mana-mana satu atau lebih hukuman selain buang kerja atau turun pangkat sebagaimana yang dinyatakan dalam peraturan 47 sebagaimana yang difikirkan sesuai oleh pihak berkuasa tatatertib itu; atau
- (b) mendapati pegawai itu tidak bersalah, pihak berkuasa tatatertib itu hendaklah membebaskannya.

Bab 3 – Prosiding tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat

42. (1) Jika ditentukan di bawah peraturan 40(2) bahawa kesalahan tatatertib yang diadakan terhadap seseorang pegawai adalah daripada jenis yang patut dikenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat, pengerusi pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan yang kepadanya kes itu dirujuk hendaklah menimbangkan segala maklumat yang ada.

Tatacara dalam kes tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat.

(2) Jika didapati oleh pengerusi pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan bahawa wujud suatu kes *prima facie* terhadap pegawai itu, pengerusi pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan hendaklah—

- (a) mengarahkan supaya suatu pertuduhan yang mengandungi fakta kesalahan tatatertib yang dikatakan telah dilakukan oleh pegawai itu dan alasan-alasan yang berdasarkannya pegawai itu dicadangkan supaya dibuang kerja atau diturunkan pangkatnya dihantar kepada pegawai itu; dan
- (b) menghendaki pegawai itu untuk membuat, dalam tempoh dua puluh satu hari dari tarikh dia dimaklumkan tentang pertuduhan itu melalui notis di bawah peraturan 63, suatu representasi bertulis yang mengandungi alasan-alasan yang berdasarkannya dia bergantung untuk membebaskan dirinya.

(3) Jika, setelah menimbangkan representasi yang dibuat menurut subperaturan (1), pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan berpendapat bahawa kesalahan tata tertib yang dilakukan oleh pegawai itu tidak mewajarkan hukuman buang kerja atau turun pangkat, pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan boleh mengenakan ke atas pegawai itu apa-apa hukuman yang lebih ringan yang dinyatakan dalam peraturan 47 sebagaimana yang difikirkan sesuai oleh pihak berkuasa tata tertib itu.

(4) Jika pegawai itu tidak membuat apa-apa representasi dalam tempoh yang dinyatakan dalam perenggan (2)(b), atau jika pegawai itu telah membuat representasi sedemikian tetapi representasi itu tidak dapat membebaskan dirinya sehingga memuaskannya hati pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan, pihak berkuasa tata tertib itu hendaklah terus menimbangkan dan membuat keputusan tentang pembuangan kerja atau penurunan pangkat pegawai itu.

(5) Jika pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan berpendapat bahawa kes terhadap pegawai itu menghendaki penjelasan lanjut, pihak berkuasa tata tertib boleh menubuhkan suatu Jawatankuasa Penyiasatan bagi maksud mendapatkan penjelasan lanjut sedemikian.

Jawatankuasa
Penyiasatan.

43. (1) Jawatankuasa Penyiasatan hendaklah terdiri daripada tidak kurang daripada dua orang pegawai.

(2) Anggota-anggota Jawatankuasa Penyiasatan hendaklah berpangkat lebih tinggi daripada pegawai yang disiasat tetapi ketua jabatan pegawai yang disiasat tidak boleh menjadi anggota Jawatankuasa Penyiasatan.

Tatacara yang
hendaklah diikuti
oleh Jawatankuasa
Penyiasatan.

44. (1) Jawatankuasa Penyiasatan—

- (a) hendaklah memberitahu pegawai yang disiasat itu tarikh persoalan mengenai pembuangan kerja atau penurunan pangkatnya akan dibawa di hadapan Jawatankuasa Penyiasatan; dan
- (b) boleh memanggil dan memeriksa mana-mana saksi atau mengambil apa-apa tindakan sebagaimana yang difikirkan perlu atau patut oleh Jawatankuasa Penyiasatan untuk mendapatkan penjelasan lanjut mengenai kes itu.

(2) Jika Jawatankuasa Penyiasatan berpendapat bahawa pegawai itu patut dibenarkan hadir di hadapan Jawatankuasa Penyiasatan untuk membebaskan dirinya, pegawai itu hendaklah menghadirkan dirinya di hadapan Jawatankuasa itu bagi maksud itu.

(3) Jika saksi-saksi telah dipanggil dan diperiksa oleh Jawatankuasa Penyiasatan, pegawai itu hendaklah diberi peluang untuk hadir dan untuk menyoal balas saksi-saksi bagi pihak dirinya.

(4) Tiada keterangan dokumen boleh digunakan terhadap seseorang pegawai melainkan jika pegawai itu telah sebelum itu diberikan satu salinan keterangan itu atau telah diberi akses kepada keterangan itu.

(5) Jawatankuasa Penyiasatan boleh membenarkan Kerajaan Negeri atau pegawai itu diwakili oleh seorang pegawai perkhidmatan awam atau, dalam hal yang luar biasa, oleh seorang peguam bela dan peguam cara, tetapi Jawatankuasa Penyiasatan boleh menarik balik kebenaran itu tertakluk kepada apa-apa penangguhan yang munasabah dan perlu bagi membolehkan pegawai itu untuk membentangkan kesnya sendiri.

(6) Jika Jawatankuasa Penyiasatan membenarkan Kerajaan Negeri diwakili, Jawatankuasa Penyiasatan hendaklah juga membenarkan pegawai yang disiasat itu diwakili dengan cara yang sama.

(7) Jika pegawai yang disiasat yang dikehendaki hadir di hadapan Jawatankuasa Penyiasatan tidak hadir pada tarikh dan masa yang ditetapkan dan jika tiada alasan yang mencukupi diberikan bagi penangguhan itu, Jawatankuasa Penyiasatan boleh terus menimbangkan dan membuat keputusan tentang aduan itu atau boleh menangguhkan prosiding itu ke suatu tarikh yang lain.

(8) Setelah tamat penyiasatannya, Jawatankuasa Penyiasatan hendaklah mengemukakan suatu laporan penyiasatan itu kepada pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan.

(9) Jika pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan berpendapat bahawa laporan yang dikemukakan kepadanya di bawah subperaturan (8) tidak jelas tentang perkara-perkara tertentu atau bahawa penyiasatan lanjut adalah perlu, pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan boleh merujuk perkara itu semula kepada Jawatankuasa Penyiasatan bagi penyiasatan lanjut.

45. (1) Jika, semasa sesuatu penyiasatan dijalankan oleh Jawatankuasa Penyiasatan, alasan-alasan lanjut bagi pembuangan kerja pegawai yang disiasat itu diketahui, Jawatankuasa Penyiasatan hendaklah memberitahu pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan mengenai alasan-alasan lanjut itu.

Alasan lanjut bagi buang kerja.

(2) Jika difikirkan patut oleh pihak berkuasa tatatertib untuk meneruskan tindakan terhadap pegawai itu berdasarkan alasan-alasan lanjut itu, pegawai itu hendaklah diberi suatu pernyataan bertulis mengenai alasan-alasan itu, dan tatacara yang dinyatakan dalam peraturan 42, 43 dan 44 hendaklah terpakai berkenaan dengan alasan lanjut itu sebagaimana tatacara itu terpakai berkenaan dengan alasan asal.

Kuasa pihak
berkuasa
tatatertib.

46. Jika, setelah menimbangkan representasi pegawai dan laporan Jawatankuasa Penyiasatan, jika ada, pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan—

- (a) mendapati pegawai itu bersalah atas kesalahan tatatertib yang dikatakan telah dilakukan olehnya dan pegawai itu patut dibuang kerja atau diturunkan pangkat, pihak berkuasa tatatertib itu hendaklah mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat, sebagaimana yang difikirkan sesuai oleh pihak berkuasa tatatertib itu;
- (b) mendapati pegawai itu bersalah atas kesalahan tatatertib yang dikatakan telah dilakukan olehnya tetapi, setelah mengambil kira dalam pertimbangan hal keadaan dalam mana kesalahan tatatertib itu telah dilakukan dan faktor peringanan yang lain, kesalahan itu tidak mewajarkan hukuman buang kerja atau turun pangkat tetapi mewajarkan pengenaan suatu hukuman yang lebih ringan, pihak berkuasa tatatertib itu hendaklah mengenakan ke atas pegawai itu mana-mana satu atau lebih hukuman selain buang kerja atau turun pangkat sebagaimana yang dinyatakan dalam peraturan 47 sebagaimana yang difikirkan sesuai oleh pihak berkuasa tatatertib itu; atau
- (c) mendapati pegawai itu tidak bersalah, pihak berkuasa tatatertib itu hendaklah membebaskannya.

BAHAGIAN VIII

HUKUMAN TATATERTIB

Jenis hukuman
tatatertib.

47. Jika seseorang pegawai didapati bersalah atas suatu kesalahan tatatertib, mana-mana satu atau apa-apa gabungan dua atau lebih hukuman yang berikut, bergantung kepada keseriusan kesalahan itu, boleh dikenakan ke atas pegawai itu:

- (a) amaran;
- (b) denda;
- (c) lucut hak emolumen;
- (d) tangguh pergerakan gaji;
- (e) turun gaji;
- (f) turun pangkat;
- (g) buang kerja.

Denda atau lucut
hak emolumen.

48. (1) Hukuman denda atau lucut hak emolumen hendaklah dibuat mengikut subperaturan (2), (3), (4), (5) dan (6).

(2) Apa-apa denda yang dikenakan pada mana-mana satu masa tidak boleh melebihi amaun yang sama banyak dengan emolumen bagi tujuh hari pegawai yang berkenaan.

(3) Jika seseorang pegawai didenda lebih daripada sekali dalam mana-mana bulan kalendar, agregat denda yang dikenakan ke atasnya dalam bulan itu tidak boleh melebihi amaun yang sama banyak dengan empat puluh lima peratus daripada emolumen bulanannya.

(4) Jika hukuman yang dikenakan adalah kerana pegawai tidak hadir untuk bertugas tanpa cuti atau tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran atau tanpa sebab yang munasabah, apa-apa pelucuthakan emolumen pegawai itu hendaklah, melainkan jika diputuskan selainnya oleh pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan, dihitung dengan mengambil kira tempoh sebenar pegawai itu tidak hadir.

(5) Pelaksanaan hukuman denda atau lucut hak emolumen tidak boleh dijalankan ke atas seseorang pegawai yang tidak hadir tanpa cuti atau tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran atau tanpa sebab yang munasabah jika emolumen pegawai itu telah dilucuthakkan di bawah peraturan 32 berkenaan dengan ketidakhadiran untuk bertugas itu.

(6) Segala denda atau lucut hak emolumen hendaklah dipotong daripada emolumen bulanan pegawai itu dan hendaklah dimasukkan ke dalam hasil Kerajaan Negeri.

49. (1) Hukuman tangguh pergerakan gaji boleh dikenakan oleh pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan bagi tempoh—

Tangguh
pergerakan gaji.

- (a) tiga bulan;
- (b) enam bulan;
- (c) sembilan bulan; atau
- (d) dua belas bulan,

sebagaimana yang difikirkan sesuai oleh pihak berkuasa tatatertib itu.

(2) Hukuman tangguh pergerakan gaji yang dikenakan ke atas seseorang pegawai hendaklah dilaksanakan pada tarikh ulang tahun pergerakan gaji yang berikutnya bagi pegawai itu selepas tarikh hukuman itu dikenakan oleh pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan.

(3) Seseorang pegawai yang ke atasnya hukuman tangguh pergerakan gaji dikenakan tidak berhak untuk menerima apa-apa pergerakan gaji bagi dan dalam tempoh hukuman itu sedang berkuat kuasa.

(4) Sesuatu hukuman tangguh pergerakan gaji hendaklah mempunyai akibat-akibat yang berikut pada pegawai yang ke atasnya hukuman itu dikenakan:

- (a) pergerakan gajinya hendaklah diubah ke tarikh pergerakan gaji yang paling hampir selepas tamat tempoh hukuman itu; dan

- (b) tarikh pergerakan gajinya hendaklah kekal pada tarikh yang diubah di bawah perenggan (a) sehingga pegawai itu mencapai tangga maksimum dalam jadual gajinya.

Turun gaji.

50. (1) Pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan boleh mengenakan hukuman turun gaji ke atas seseorang pegawai mengikut peruntukan-peruntukan yang berikut:

- (a) gaji itu hanya boleh diturunkan secara mendatar dalam peringkat gaji yang sama;
- (b) penurunan gaji itu tidak boleh melebihi tiga pergerakan gaji; dan
- (c) tempoh hukuman itu tidak boleh kurang daripada dua belas bulan tetapi tidak boleh melebihi tiga puluh enam bulan pada mana-mana satu masa.

(2) Hukuman turun gaji yang dikenakan ke atas seseorang pegawai hendaklah dilaksanakan pada tarikh yang ditetapkan oleh pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan atau jika tiada tarikh ditetapkan, pada tarikh hukuman itu dikenakan.

(3) Tarikh pergerakan gaji seseorang pegawai yang ke atasnya hukuman turun gaji dikenakan hendaklah diubah ke tarikh pergerakan gaji yang berikutnya selepas hukuman itu tamat.

(4) Seseorang pegawai yang ke atasnya hukuman turun gaji dikenakan tidak berhak untuk menerima apa-apa pergerakan gaji bagi dan dalam tempoh hukuman itu sedang berkuat kuasa.

Turun pangkat.

51. Pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan boleh mengenakan hukuman turun pangkat ke atas seseorang pegawai mengikut cara yang berikut:

- (a) dengan menurunkan gred pegawai itu ke gred yang lebih rendah dalam skim perkhidmatan yang sama; dan
- (b) dengan menentukan bahawa gaji baru pegawai itu hendaklah pada suatu mata gaji dalam jadual gaji bagi gred yang dikurangkan itu supaya gaji itu lebih rendah daripada, tetapi paling hampir dengan, gaji akhir yang diterima oleh pegawai itu sebelum hukuman itu dikenakan ke atasnya.

BAHAGIAN IX

TAHAN KERJA DAN GANTUNG KERJA

Tahan kerja bagi maksud penyiasaan.

52. (1) Tanpa menjejaskan peraturan 33 dan 53, jika seseorang pegawai dikatakan atau semunasabahnya disyaki telah melakukan suatu kesalahan jenayah atau suatu kesalahan tata tertib yang serius, pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat ke atas pegawai itu boleh menahan kerja pegawai itu bagi suatu tempoh yang tidak melebihi dua bulan bagi maksud memudahkan penyiasaan terhadap pegawai itu.

(2) Dalam memutuskan sama ada hendak menahan kerja seseorang pegawai di bawah subperaturan (1), pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan hendaklah mengambil kira faktor-faktor yang berikut:

- (a) sama ada pengatahan itu atau kesalahan yang disyaki itu adalah secara langsung berhubungan dengan tugas pegawai itu; dan
- (b) sama ada kehadiran pegawai itu di pejabat akan menggendalakan penyiasatan.

(3) Jika, dalam tempoh seseorang pegawai itu ditahan kerja—

- (a) prosiding jenayah telah dimulakan terhadap pegawai itu di dalam mana-mana mahkamah; atau
- (b) tindakan tata tertib telah diambil terhadapnya dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat,

perintah tahan kerja yang dibuat di bawah subperaturan (1) hendaklah terhenti berkuat kuasa mulai dari tarikh prosiding jenayah itu dimulakan atau tindakan tata tertib itu diambil terhadap pegawai itu; dan pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan hendaklah mengambil apa-apa tindakan selanjutnya sebagaimana yang difikirkannya patut di bawah peraturan 53.

(4) Seseorang pegawai yang ditahan kerja di bawah peraturan ini berhak menerima emolumen penuhnya dalam tempoh dia ditahan kerja.

53. (1) Pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat boleh, jika difikirkannya sesuai dan patut dan dengan mengambil kira perkara-perkara yang dinyatakan dalam subperaturan (4), menahan seseorang pegawai daripada menjalankan tugasnya jika—

Tahan kerja.

- (a) prosiding jenayah telah dimulakan terhadap pegawai itu; atau
- (b) prosiding tata tertib dengan tujuan supaya hukuman buang kerja atau turun pangkat dikenakan ke atasnya telah dimulakan terhadap pegawai itu.

(2) Jika seseorang pegawai telah ditahan kerja di bawah perenggan (1)(a), penahanan kerjanya boleh dijadikan berkuat kuasa mulai dari tarikh pegawai itu ditangkap atau dari tarikh saman telah disampaikan kepadanya.

(3) Jika seseorang pegawai ditahan kerja di bawah perenggan (1)(b), penahanan kerjanya boleh dijadikan berkuat kuasa mulai dari tarikh yang ditetapkan oleh pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan.

(4) Dalam memutuskan sama ada hendak menahan kerja seseorang pegawai di bawah subperaturan (1), pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan hendaklah mengambil kira faktor-faktor yang berikut:

- (a) sama ada jenis kesalahan yang dengannya pegawai itu dipertuduh adalah secara langsung berhubungan dengan tugasnya;
- (b) sama ada kehadiran pegawai itu di pejabat akan mengendalakan penyiasatan;
- (c) sama ada kehadiran pegawai itu di pejabat untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang biasa boleh memalukan atau boleh menjejaskan nama atau imej jabatan, institusi, agensi atau unit pegawai itu; atau
- (d) sama ada, dengan mengambil kira jenis kesalahan yang dengannya pegawai itu dipertuduh, penahanan kerja pegawai itu akan menyebabkan Kerajaan menanggung kerugian.

(5) Jika pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan memanggil balik seseorang pegawai yang ditahan kerja di bawah subperaturan (1) untuk menjalankan semula tugasnya sedangkan prosiding jenayah atau prosiding tata tertib dengan tujuan pembuangan kerja atau penurunan pangkatnya masih belum selesai, maka—

- (a) perintah tahan kerja itu hendaklah terhenti berkuat kuasa mulai dari tarikh pegawai itu menjalankan semula tugasnya;
- (b) pegawai itu hendaklah dibayar emolumen penuhnya mulai dari tarikh pegawai itu menjalankan semula tugasnya; dan
- (c) apa-apa bahagian emolumennya yang telah tidak dibayar semasa dia ditahan kerja tidak boleh dibayar sehingga prosiding jenayah atau prosiding tata tertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat selesai dan suatu keputusan berkaitan dengan emolumen itu dibuat oleh pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan.

(6) Dalam tempoh seseorang pegawai ditahan kerja di bawah peraturan ini, dia berhak, melainkan jika dan sehingga dia digantung kerja atau dibuang kerja, untuk menerima tidak kurang daripada setengah emolumennya sebagaimana yang difikirkan patut oleh pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan.

(7) Tanpa menjejaskan subperaturan 33(7), jika seseorang pegawai telah dibebaskan daripada pertuduhan jenayah atau telah dilepaskan tetapi pelepasan itu tidak terjumlah kepada suatu pembebasan atau telah dibebaskan daripada apa-apa pertuduhan tata tertib, apa-apa bahagian emolumennya yang telah tidak dibayar kepadanya semasa pegawai itu ditahan kerja hendaklah dibayar kepadanya.

54. (1) Pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat boleh menggantung seseorang pegawai daripada menjalankan tugasnya jika— Gantung kerja.

- (a) pegawai itu telah disabitkan oleh mana-mana mahkamah jenayah; atau
- (b) suatu perintah sebagaimana yang dinyatakan dalam peraturan 37 telah dibuat terhadap pegawai itu.

(2) Tempoh gantung kerja di bawah peraturan ini hendaklah mula berkuat kuasa dari tarikh sabitan atau tarikh kuat kuasa perintah itu, mengikut mana-mana yang berkenaan.

(3) Seseorang pegawai yang telah digantung daripada menjalankan tugasnya—

- (a) tidak boleh dibenarkan untuk menerima apa-apa bahagian emolumentnya yang tidak dibayar dalam tempoh dia ditahan kerja di bawah peraturan 53; dan
- (b) tidak berhak untuk menerima apa-apa emolument sepanjang tempoh dia digantung kerja.

(4) Keputusan oleh pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan untuk menggantung kerja seseorang pegawai hendaklah dimaklumkan kepadanya secara bertulis.

55. (1) Jika prosiding tata tertib terhadap seseorang pegawai berkeputusan dengan pegawai itu dibuang kerja, pegawai itu tidak berhak untuk menerima apa-apa bahagian emolumentnya yang tidak dibayar kepadanya dalam tempoh dia ditahan kerja atau digantung kerja. Emolument yang tidak dibayar.

(2) Jika prosiding tata tertib terhadap seseorang pegawai berkeputusan dengan suatu hukuman selain buang kerja dikenakan ke atas pegawai itu, dia berhak untuk menerima apa-apa bahagian emolumentnya yang telah tidak dibayar kepadanya dalam tempoh dia ditahan kerja atau digantung kerja.

56. Jika seseorang pegawai telah ditahan kerja di bawah peraturan 53 atau digantung kerja di bawah peraturan 54, dan prosiding tata tertib terhadap pegawai itu berkeputusan dengan suatu hukuman selain buang kerja dikenakan ke atas pegawai itu, pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan hendaklah mengarahkan pegawai itu supaya menjalankan semula tugasnya. Penjalanan semula tugas.

57. Jika prosiding tata tertib telah dimulakan terhadap seseorang pegawai yang sedang berkhidmat di luar Malaysia, pegawai itu hendaklah ditahan kerja mengikut peraturan 53, dan jika pegawai itu telah disabitkan, tindakan tata tertib hendaklah diambil terhadapnya di bawah Peraturan-Peraturan ini. Tatacara tata tertib bagi pegawai yang sedang berkhidmat di luar Malaysia.

Pegawai tidak boleh meninggalkan Malaysia tanpa kebenaran bertulis.

58. (1) Seseorang pegawai yang ditahan kerja atau digantung daripada menjalankan tugasnya tidak boleh meninggalkan Malaysia tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran bertulis daripada pengerusi pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan.

(2) Jika pegawai yang ditahan kerja atau digantung daripada menjalankan tugasnya sedang berkhidmat di luar Malaysia, pegawai itu hendaklah segera dipanggil balik ke Malaysia dan pegawai itu tidak boleh meninggalkan Malaysia tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran bertulis daripada pengerusi pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan.

(3) Walau apa pun peruntukan subperaturan 53(6), pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan hendaklah mengambil segala langkah yang perlu untuk menghentikan pembayaran apa-apa emolument kepada seseorang pegawai yang ditahan kerja tetapi telah meninggalkan Malaysia tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran bertulis daripada pengerusi pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan.

BAHAGIAN X

PENAMATAN DEMI KEPENTINGAN AWAM

Penamatan demi kepentingan awam.

59. (1) Walau apa pun apa-apa peruntukan Peraturan-Peraturan ini, jika Kerajaan Negeri mendapati atau jika representasi dibuat kepada Kerajaan Negeri bahawa adalah wajar perkhidmatan seseorang pegawai ditamatkan demi kepentingan awam, Kerajaan Negeri bolehlah meminta laporan penuh daripada ketua jabatan di mana pegawai itu sedang berkhidmat atau telah berkhidmat.

(2) Laporan yang disebut dalam subperaturan (1) hendaklah mengandungi butir-butir berhubungan dengan kerja dan kelakuan pegawai itu dan ulasan ketua jabatan, jika ada.

(3) Jika, setelah menimbang laporan yang diterima di bawah subperaturan (1), Kerajaan Negeri berpuas hati bahawa, memandangkan syarat-syarat perkhidmatan, kegunaan pegawai itu kepada perkhidmatan, kerja dan kelakuan pegawai itu dan segala hal keadaan lain kes itu, adalah wajar demi kepentingan awam untuk berbuat demikian, Kerajaan Negeri bolehlah menamatkan perkhidmatan pegawai itu mulai dari tarikh yang hendaklah ditentukan oleh Kerajaan Negeri.

(4) Adalah sah di sisi undang-undang bagi pihak berkuasa tata tertib yang berkenaan untuk mengesyorkan kepada Kerajaan Negeri bahawa perkhidmatan seseorang pegawai itu ditamatkan demi kepentingan awam walaupun prosiding tata tertib belum dijalankan di bawah Peraturan-Peraturan ini; dan Kerajaan Negeri boleh dengan demikian menamatkan perkhidmatan pegawai tersebut.

(5) Walau apa pun apa-apa jua dalam Peraturan-Peraturan ini dan mana-mana undang-undang lain yang berlawanan, apabila menamatkan perkhidmatan mana-mana pegawai demi kepentingan awam di bawah peraturan ini, pegawai itu boleh tidak diberikan apa-apa peluang untuk didengar dan seseorang pegawai yang perkhidmatannya telah ditamatkan demi kepentingan awam di bawah peraturan ini tidak boleh, bagi maksud Fasal (2) Perkara 135 Perlembagaan Persekutuan, dianggap telah dibuang kerja, tidak kira sama ada penamatan perkhidmatan pegawai itu melibatkan suatu elemen hukuman atau yang berkaitan dengan kelakuan berhubungan dengan jawatannya yang Kerajaan Negeri menganggap tidak memuaskan atau patut disalahkan.

BAHAGIAN XI

PELBAGAI

60. Tatacara tatatertib yang diperuntukkan dalam Peraturan-Peraturan ini hendaklah terpakai bagi apa-apa pelanggaran terhadap mana-mana peruntukan Peraturan-Peraturan Pegawai-Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib), 1956, Peratoran-Peratoran Pegawai-Pegawai Awam (Kelakuan dan Tata-tertib) (Perintah Am Bab D), 1968 dan Peratoran-Peratoran Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) (Perintah 'Am, Bab D), 1969, sebagaimana tatacara itu terpakai bagi apa-apa pelanggaran terhadap mana-mana peruntukan Peraturan-Peraturan ini.
61. Tiap-tiap tindakan tatatertib yang diambil terhadap seseorang pegawai yang berkeputusan dengan suatu hukuman dikenakan ke atas pegawai itu di bawah Peraturan-Peraturan ini hendaklah dicatatkan dalam rekod perkhidmatan pegawai itu dengan menyatakan butir-butir kesalahan yang telah dilakukan dan hukuman yang telah dikenakan.
62. (1) Walau apa pun apa-apa jua yang terkandung dalam Peraturan-Peraturan ini, pihak berkuasa tatatertib boleh mengenakan surcaj terhadap mana-mana pegawai mengikut Akta Prosedur Kewangan 1957.
- (2) Tiap-tiap penganan surcaj di bawah subperaturan (1) hendaklah dicatatkan dalam rekod perkhidmatan pegawai itu.
63. (1) Tiap-tiap pegawai hendaklah memberi ketua jabatannya alamat kediamannya atau apa-apa perubahan alamat itu dan alamat itu hendaklah menjadi alamatnya bagi maksud menyampaikan kepadanya apa-apa notis atau dokumen yang dikehendaki disampaikan di bawah Peraturan-Peraturan ini atau bagi maksud berkomunikasi dengannya mengenai apa-apa perkara yang berhubungan dengan Peraturan-Peraturan ini.

Pemakaian
Peraturan-
Peraturan 2006.
LN 432/56
P.U. 290/68
P.U. (A) 273/69.

Butir-butir
kesalahan dan
hukuman
hendaklah
dicatatkan.

Surcaj.
Akta 61.

Penyampaian
notis, dokumen
dsb.

(2) 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 subperaturan (1) hendaklah disifatkan telah disampaikan atau diberitahu dengan sempurna kepada pegawai itu.

Tandatangan pada surat dan surat lain.

64. (1) Apa-apa surat-menyurat antara pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan dengan pegawai yang tertakluk kepada tindakan tatatertib hendaklah ditandatangani oleh pengerusi pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan atau oleh mana-mana anggota pihak berkuasa tatatertib bagi pihak pengerusi.

(2) Walau apa pun peruntukan subperaturan (1), jika pihak berkuasa tatatertib itu ialah pihak berkuasa melantik yang diberi kuasa oleh Suruhanjaya Perkhidmatan yang ditubuhkan di bawah Bahagian X Perlembagaan Persekutuan, surat dan surat-menyurat lain yang dikehendaki ditandatangani boleh ditandatangani oleh pegawai yang diberi kuasa oleh pihak berkuasa melantik itu.

Pemberhentian pemakaian dan peruntukan peralihan.

65. (1) Peraturan-Peraturan Pegawai-Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib), 1956, Peratoran-Peratoran Pegawai-Pegawai Awam (Kelakuan dan Tata-tertib) (Perintah Am Bab D), 1968 dan Peratoran-Peratoran Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) (Perintah 'Am, Bab D), 1969, adalah dengan ini terhenti terpakai bagi Negeri Sembilan.

(2) Jika pada tarikh permulaan kuat kuasa Peraturan-Peraturan ini, prosiding tatatertib belum selesai di hadapan pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan, atau mana-mana perkara tatatertib sedang didengar, atau telah didengar tetapi tiada perintah atau keputusan telah dibuat mengenainya, prosiding itu hendaklah diteruskan di bawah dan dengan menepati Peraturan-Peraturan ini.

(3) Bagi maksud apa-apa prosiding tatatertib yang belum selesai di hadapannya, atau bagi menyelesaikan suatu pendengaran di hadapannya, atau membuat sesuatu perintah atau memberi sesuatu keputusan mengenai perkara yang didengar sebelum permulaan kuat kuasa Peraturan-Peraturan ini, pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan boleh meneruskan prosiding tatatertib itu, atau menyelesaikan pendengaran itu mengikut kuasa yang terletak hak padanya sebaik sebelum Peraturan-Peraturan ini mula berkuat kuasa dan membuat apa-apa perintah atau memberi apa-apa keputusan yang boleh dibuat olehnya di bawah kuasa yang terletak hak kepadanya sebaik sebelum Peraturan-Peraturan ini mula berkuat kuasa.

Dibuat 4 April 2006.

[SUKNS 200(01)(R)456/2; PU/NS(Gubalan)5/94]

Dengan Titah Perintah

DATO' SERI UTAMA HJ MOHAMAD BIN HJ HASAN
Menteri Besar
Negeri Sembilan

FEDERAL CONSTITUTION

PUBLIC OFFICERS (CONDUCT AND DISCIPLINE) (NEGERI SEMBILAN) REGULATIONS 2006

ARRANGEMENT OF REGULATIONS

PART I

PRELIMINARY

Regulation

1. Citation.
2. Application.
3. Interpretation.

PART II

DUTY TO COMPLY WITH REGULATIONS

4. Duty to comply with Regulations.
5. Failure to give and to comply with undertaking.

PART III

DUTY TO EXERCISE DISCIPLINARY CONTROL AND SUPERVISION

6. Duty to exercise disciplinary control and supervision.
7. Duty to inform State Secretary of every disciplinary action.

PART IV

CONDUCT

8. General.
9. Sexual harassment.
10. Outside employment.
11. Dress etiquette.
12. Drugs.
13. Presents, *etc.*
14. Entertainment.
15. Ownership of property.

Regulation

16. Maintaining a standard of living beyond emoluments and legitimate private means.
17. Borrowing money.
18. Serious pecuniary indebtedness.
19. Report of serious pecuniary indebtedness.
20. Lending money.
21. Involvement in the futures market.
22. Lucky draws, lotteries, *etc.*
23. Publication of books.
24. Making public statement.
25. Prohibition on acting as editor, *etc.* in any publication.
26. Taking part in politics.
27. Institution of legal proceedings and legal aid.

PART V

ABSENCE WITHOUT LEAVE

28. Absence from duty.
29. Disciplinary action for absence without leave.
30. Procedure in cases of absence without leave.
31. Procedure where officer is absent without leave and cannot be traced.
32. Forfeiture of emoluments due to absence from duty.

PART VI

OFFICERS SUBJECT TO CRIMINAL PROCEEDINGS, *ETC.*

33. Procedure where criminal proceedings are instituted against an officer.
34. Responsibility of head of department if officer is convicted of criminal offence.
35. Disciplinary action shall not be taken until criminal proceedings are completed.
36. Consequences of an acquittal.
37. Procedure where there is an order of detention, banishment, *etc.*
38. Consideration of disciplinary authority in cases of conviction and detention.

PART VII

DISCIPLINARY PROCEDURE

Chapter 1 – General

Regulation

39. Condition for dismissal or reduction in rank.
40. Chairman of disciplinary authority to determine nature of breach of discipline.

Chapter 2 – Disciplinary proceeding not with a view to dismissal or reduction in rank

41. Procedure in disciplinary cases not with a view to dismissal or reduction in rank.

Chapter 3 – Disciplinary proceeding with a view to dismissal or reduction in rank

42. Procedure in disciplinary cases with a view to dismissal or reduction in rank.
43. Investigation Committee.
44. Procedure to be followed by Investigation Committee.
45. Further grounds for dismissal.
46. Powers of the disciplinary authority.

PART VIII

DISCIPLINARY PUNISHMENTS

47. Types of disciplinary punishments.
48. Fine or forfeiture of emoluments.
49. Deferment of salary movement.
50. Reduction of salary.
51. Reduction in rank.

PART IX

INTERDICTION AND SUSPENSION

52. Interdiction for the purpose of investigation.
53. Interdiction.
54. Suspension.
55. Unpaid emoluments.

Regulation

56. Resumption of duties.
57. Disciplinary procedure for an officer serving outside Malaysia.
58. Officer shall not leave Malaysia without written permission.

PART X

TERMINATION IN THE PUBLIC INTEREST

59. Termination in the public interest.

PART XI

MISCELLANEOUS

60. Application of Regulations 2006.
61. Particulars of offence and punishment to be recorded.
62. Surcharge.
63. Service of notice, document, *etc.*
64. Signatures on letters and other correspondence.
65. Cessation of application and transitional provisions.

FEDERAL CONSTITUTION
PUBLIC OFFICERS (CONDUCT AND DISCIPLINE)
(NEGERI SEMBILAN) REGULATIONS 2006

(State Seal) TUANKU JAAFAR IBNI AL MARHUM
TUANKU ABDUL RAHMAN
Yang di-Pertuan Besar
Negeri Sembilan

IN exercise of the powers conferred by Clause (2) of Article 132 of the Federal Constitution, the Yang di-Pertuan Besar makes the following regulations:

PART I

PRELIMINARY

1. These regulations may be cited as the **Public Officers (Conduct and Discipline) (Negeri Sembilan) Regulations 2006**. Citation.
2. These Regulations shall apply to an officer throughout the period of his service and, in respect of an officer who has not opted into the New Remuneration System or the Malaysian Remuneration System, shall apply with such modifications as are necessary and proper having regard to the terms and conditions of his service. Application.
3. In these Regulations, unless the context otherwise requires — Interpretation.

“child” means a child of an officer who is dependant on him including—

 - (a) a posthumous child, a dependant step-child and an illegitimate child of the officer;
 - (b) a child adopted by the officer under any written law relating to adoption or under any custom or usage, upon satisfactory evidence of that adoption; and
 - (c) a child, irrespective of his age, who is mentally retarded or physically and permanently incapacitated and is incapable of supporting himself;

“convicted” or “conviction”, in relation to an officer, means a finding by court under any written law that such officer is guilty of a criminal offence;

“emolument” means all remuneration in money due to an officer and includes basic pay, fixed rewards, incentive payments and other monthly allowance;

“salary” means the basic pay of an officer;

Act 372.

Act 276.

“financial institution” means a bank or financial institution licensed under the Banks and Financial Institutions Act 1989 or an Islamic bank licensed under the Islamic Banking Act 1983 or any other bank established under any written law;

“criminal offence” means any offence involving fraud or dishonesty or moral turpitude;

“head of department” means an officer who is in charge of a department, institution, agency or unit and includes any officer in the Top Management Group and the Managerial and Professional Group who is duly authorized in writing by the officer in charge of the department, institution, agency or unit to act on his behalf;

Act 502.

“co-operative society” means a co-operative society registered under the Co-operative Societies Act 1993;

“court” means a court, including a Syariah Court, which has competent jurisdiction under any written law to try a person for a criminal offence;

En. 5 of 1959.

“officer” means a member of the public service of the State of Negeri Sembilan appointed by virtue of the Public Services Commission (Extension of Jurisdiction) Enactment 1959;

“state public service” means the public service of the State of Negeri Sembilan;

N.S. P.U. 5/1996.

“disciplinary authority” means the appropriate State Public Services Disciplinary Board established under the State of Negeri Sembilan Public Services Disciplinary Board Regulations 1996;

“State Secretary” means the State Secretary of Negeri Sembilan.

PART II

DUTY TO COMPLY WITH REGULATIONS

Duty to comply
with Regulations.

4. (1) An officer shall comply with these Regulations.

(2) The breach of any provision of these Regulations shall render an officer liable to disciplinary action in accordance with these

Regulations.

5. (1) An officer who fails to give the undertaking provided for in general order 23A of the General Orders, Chapter A (Appointments and Promotions) 1973, after being required to do so by the appropriate disciplinary authority or his head of department, commits a breach of discipline and shall be liable to disciplinary action in accordance with these Regulations.

Failure to give and to comply with undertaking.

(2) Without prejudice to subregulation 4(2) an officer who, having given the undertaking referred to in subregulation (1), fails to comply with the terms of such undertaking commits a breach of discipline and shall be liable to disciplinary action in accordance with these Regulations.

PART III

DUTY TO EXERCISE DISCIPLINARY CONTROL AND SUPERVISION

6. (1) It is the duty of every officer to exercise disciplinary control and supervision over his subordinates and to take appropriate action as soon as possible for any breach of any of these Regulations.

Duty to exercise disciplinary control and supervision.

(2) An officer who fails to exercise disciplinary control and supervision over his subordinates or to take action against his subordinate who breaches any of these Regulations shall be deemed to have been negligent in the performance of his duties and to be irresponsible, and he shall be liable to disciplinary action.

7. It is the duty of a disciplinary authority to inform the State Secretary once a disciplinary action has been initiated against an officer and also the outcome of such action upon its conclusion.

Duty to inform State Secretary of every disciplinary action.

PART IV

CODE OF CONDUCT

8. (1) An officer shall at all times give his loyalty to the Yang di-Pertuan Besar, the State Government and the country.

General.

(2) An officer shall not—

- (a) subordinate his public duty to his private interests;
- (b) conduct himself in such a manner as is likely to bring his private interests into conflict with his public duty;
- (c) conduct himself in any manner likely to cause a reasonable suspicion that—
 - (i) he has allowed his private interests to come into conflict with his public duty so as to impair his usefulness as a public officer; or

- (ii) he has used his public position for his personal advantage;
- (d) conduct himself in such a manner as to bring the public service into disrepute or bring discredit to the public service;
- (e) lack efficiency or industry;
- (f) be dishonest or untrustworthy;
- (g) be irresponsible;
- (h) bring or attempt to bring any form of outside influence or pressure to support or advance any claim relating to or against the public service, whether the claim is his own claim or that of any other officer;
- (i) be insubordinate or conduct himself in any manner which can be reasonably construed as being insubordinate; and
- (j) be negligent in performing his duties.

Sexual harassment.

9. (1) An officer shall not subject another person to sexual harassment, that is to say, an officer shall not—

- (a) make any sexual advance, or any request for sexual favours, to another person; or
- (b) do any act of a sexual nature in relation to another person, in circumstances in which a reasonable person, having regard to all the circumstances, would be offended, humiliated or intimidated.

(2) A reference in subregulation (1) to the doing of an act of a sexual nature to another person—

- (a) includes the making of a statement of a sexual nature to, or in the presence of, that other person, whether the statement is made orally or in writing or in any other manner;
- (b) is not limited to the doing of such act at the workplace or during working hours only as long as the doing of such act brings the public service into disrepute or bring discredit to the public service.

Outside employment.

10. (1) Unless and to the extent that he is required or authorized to do so in the course of his duties as an officer of the state public service, an officer shall not—

- (a) take part, either directly or indirectly, in the management or dealings of any commercial, agricultural or industrial undertaking;
- (b) undertake for reward any work with any institution, company, firm or private individual;
- (c) as an expert, furnish any report or give any evidence, whether gratuitously or for reward; or
- (d) function as an executor, administrator or receiver.

(2) Notwithstanding subregulation (1), an officer may, with the prior written permission of his head of department, carry on any of the activities or perform any of the services specified in that subregulation, either for his benefit or for the benefit of his close relatives or any non-profit making body of which he is an office-bearer.

(3) In deciding whether or not to grant permission under subregulation (2), the head of department shall have regard to the code of conduct as laid down in regulation 8 and shall ensure that the activity or service—

- (a) does not take place during office hours and during such time when the officer is required to perform his official duties;
- (b) does not in any way tend to impair the officer's usefulness as an officer of the state public service; and
- (c) does not in any way tend to conflict with the interests of the public service or be inconsistent with the officer's position as an officer of the state public service.

(4) Except as may otherwise be determined by the State Treasury, all sums of money received by an officer as remuneration for carrying on any of the activities or performing any of the services mentioned in subregulation (1) shall be deposited with the State Treasury pending the decision of the State Treasury as to the amount, if any, which may be retained by the officer personally and by any other officer who assists such officer in carrying on the activity or performing the service.

11. (1) An officer on duty shall always be properly attired in such manner as may be specified by the State Government through directives issued from time to time by the State Secretary. Dress etiquette.

(2) An officer who is required to attend an official function shall be attired as specified for the function, and if the dress etiquette for such function is not specified, he shall be appropriately attired for such function.

12. (1) An officer shall not use or consume any dangerous drug, except as may be prescribed for his use or consumption for medicinal purposes by a medical practitioner who is registered under the Medical Act 1971, or abuse or be dependent on any dangerous drug. Drugs. Act 50.

(2) If a Government Medical Officer certifies that an officer is using or consuming, other than for medicinal purposes, a dangerous drug or is abusing or dependent on a dangerous drug, that officer shall be liable to disciplinary action with a view to dismissal.

(3) Notwithstanding subregulation (2), the service of an officer whom a Government Medical Officer has certified to be using or consuming, other than for medicinal purposes, a dangerous drug or abusing or dependent on a dangerous drug may be terminated in the public interest under regulation 59 if the officer has attained the optional retirement age specified by the State Government at that time.

(4) For the purpose of this regulation, “dangerous drug” means any drug or substance listed in the First Schedule to the Dangerous Drugs Act 1952.

Act 234.

Presents, etc.

13. (1) Subject to this regulation, an officer shall not receive or give nor shall he allow his spouse or any other person to receive or give on his behalf any present, whether in a tangible form or otherwise, from or to any person, association, body, or group of persons if the receipt or giving of such present is in any way connected, either directly or indirectly, with his official duties.

(2) The head of department of an officer may, if he thinks fit, permit the officer to receive a letter of recommendation from any person, association, body, or group of persons on the occasion of the officer’s retirement or transfer so long as such letter of recommendation is not enclosed in a receptacle of value.

(3) The head of department may permit the collection of spontaneous contributions by officers under his charge for the purpose of making a presentation to an officer in his department, institution, agency or unit on the occasion of the officer’s retirement, transfer or marriage or any other appropriate occasion.

(4) If the circumstances make it difficult for an officer to refuse a present or token of value, the receipt of which is prohibited by this regulation, such present may be formally accepted but the officer shall, as soon as practicable, submit to his head of department a written report containing a full description and the estimated value of the present and the circumstances under which it was received.

(5) Upon receipt of a report made under subregulation (4), the head of department shall—

- (a) permit the officer to retain the present; or
- (b) direct that the present be returned, through the head of department, to the giver.

Entertainment.

14. An officer may give to or accept from any person any kind of entertainment if—

- (a) the entertainment does not in any manner influence the performance of his duties as a public officer in the interest of that person; and
- (b) the giving or acceptance of such entertainment is not in any way inconsistent with regulation 8.

15. (1) An officer shall, on his appointment to the state public service or at any time thereafter as may be required by the State Government, declare in writing to his head of department all properties owned by him or by his spouse or child or held by any person on his behalf or on behalf of his spouse or child. Ownership of property.

(2) An officer who does not own any property shall make a declaration in writing to that effect.

(3) Where, after making a declaration under subregulation (1), an officer or his spouse or child acquires any property, either directly or indirectly, or any property acquired by him or by his spouse or child is disposed of, that officer shall immediately declare such acquisition or disposal of property to his head of department.

(4) Where an officer or his spouse or child intends to acquire any property, and the acquisition is inconsistent with regulation 8, the acquisition shall not be made without the prior written permission of the State Secretary.

(5) In deciding whether or not to grant permission under subregulation (4) the State Secretary shall have regard to the following matters:

- (a) the size, amount or value of the property in relation to the officer's emoluments and any legitimate private means;
- (b) whether the acquisition or holding of such property will or is likely to conflict with the interests of the state public service or with the officer's position as a public officer, or be in any way inconsistent with regulation 8; and
- (c) any other factor which he may consider necessary for upholding the integrity and efficiency of the state public service.

(6) The head of department shall, if he is satisfied with the declaration of property made by an officer, direct that it be recorded in the officer's records of service that the declaration has been made.

(7) Every declaration under subregulation (1) shall be categorized as classified and every person who gains information under this regulation of any such declaration shall comply with the procedures and regulations pertaining to the management of the State Government's classified documents.

(8) In this regulation, "property" includes property of any description, whether movable or immovable, as may be prescribed by the State Secretary from time to time.

Maintaining a standard of living beyond emoluments and legitimate private means.

16. (1) Where the head of department is of the opinion that an officer is or appears to be—

- (a) maintaining a standard of living which is beyond his emoluments and other legitimate private means, if any; or
- (b) in control or in possession of pecuniary resources or property, movable or immovable, the value of which is disproportionate to, or which could not reasonably be expected to have been acquired by the officer with his emoluments and other legitimate private means,

the head of department shall, by notice in writing, require the officer to give a written explanation within a period of thirty days from the date of receipt of such notice on how he is able to maintain such standard of living or how he obtained such pecuniary resources or property.

(2) The head of department shall, upon receipt of the explanation under subregulation (1) or, where the officer fails to give any explanation within the specified period, upon the expiry of such period, report this fact to the appropriate disciplinary authority together with the officer's explanation, if any.

(3) Upon receipt of the report under subregulation (2), the appropriate disciplinary authority may take disciplinary action against the officer or take such other action against the officer as it deems fit.

Borrowing money.

17. (1) No officer may borrow from any person or stand as surety to any borrower, or in any manner place himself under a pecuniary obligation to any person—

- (a) who is directly or indirectly subject to his official authority;
- (b) with whom the officer has or is likely to have official dealings;
- (c) who resides or possesses land or carries on business within the local limits of his official authority; or
- (d) who carries on the business of money lending.

(2) Notwithstanding subregulation (1), an officer may borrow money from, or stand as surety to any person who borrows money from any financial institution, insurer or co-operative society, or incur debt through the acquisition of goods by means of hire-purchase agreements, if—

- (a) the financial institution, insurer or co-operative society from which the officer borrows is not directly subject to his official authority;
- (b) the borrowing does not and will not lead to public scandal and cannot be construed as an abuse by the officer of his public position to his private advantage; and

(c) the aggregate of his debts does not or is not likely to cause the officer to be in serious pecuniary indebtedness as defined under subregulations 18(7) and (8).

(3) Subject to subregulation (2), an officer may incur debts arising from—

- (a) sums borrowed on the security of land charged or mortgaged, where the sums borrowed do not exceed the value of the land;
- (b) overdrafts or other credit facilities approved by financial institutions;
- (c) sums borrowed from insurers on the security of insurance policies;
- (d) sums borrowed from the Federal Government, the State Government or any co-operative society; or
- (e) payment due on goods acquired by means of hire-purchase agreements.

(4) In this regulation, “insurer” means an insurer licensed under the Insurance Act 1996 or a takaful operator registered under the Takaful Act 1984.

Act 553.
Act 312.

18. (1) An officer shall not in any manner cause himself to be in serious pecuniary indebtedness.

Serious pecuniary indebtedness.

(2) Serious pecuniary indebtedness from whatever cause, other than as a result of unavoidable misfortune not contributed to in any way by the officer himself, shall be regarded as bringing disrepute to the state public service and shall render the officer liable to disciplinary action.

(3) Where serious pecuniary indebtedness has occurred as a result of unavoidable misfortune, the State Government may give to the officer such assistance as the circumstances may warrant.

(4) If an officer finds that his debts cause or are likely to cause serious pecuniary indebtedness to him, or civil proceedings arising from the debt have been instituted against him, he shall immediately report this fact to his head of department.

(5) An officer who fails or delays in reporting his serious pecuniary indebtedness or who reports his serious pecuniary indebtedness but fails to disclose its full extent or gives a false or misleading account of such indebtedness commits a breach of discipline and shall be liable to disciplinary action.

(6) Without prejudice to the other provisions of this regulation, where an officer’s debt amount to serious pecuniary indebtedness but he has not been adjudged a bankrupt, his head of department shall monitor and, from time to time, review the case.

(7) For the purpose of this regulation, the expression “serious pecuniary indebtedness” means the state of an officer’s indebtedness which, having regard to the amount of debts incurred by him, has actually caused serious financial hardship to him.

(8) Without prejudice to the general meaning of the expression “serious pecuniary indebtedness” set out in subregulation (7), an officer shall be deemed to be in serious pecuniary indebtedness if—

- (a) the aggregate of his unsecured debts and liabilities at any given time exceeds ten times his monthly emoluments;
- (b) he is a judgment debtor and the judgment debt has not been settled within the period of one month upon receipt of the sealed order of the judgment; or
- (c) he is a bankrupt, or an insolvent wage earner, as the case may be, for so long as any judgment against him in favour of the Director General of Insolvency remains unsatisfied or for so long as there is no annulment of his adjudication of bankruptcy.

(9) Notwithstanding subregulation (7), an officer may incur debts for the purpose of education loan so long as he is not declared a bankrupt.

Report of serious pecuniary indebtedness.

19. (1) The Deputy Registrar or Senior Assistant Registrar of the High Court and the Senior Registrar or Registrar of the Subordinate Court shall, in respect of proceedings in their courts, report to the appropriate head of department every case of a public officer—

- (a) who, being a judgment debtor, does not appear from the file of the suit to have settled the debt within the period of one month upon receipt of the sealed order of the judgment;
- (b) who has filed his own petition in bankruptcy or for a wage earner’s administration order; or
- (c) against whom a creditor’s petition in bankruptcy has been presented.

(2) The Director General of Insolvency shall, as soon as he has sufficiently investigated the affairs of a public officer who is a bankrupt or an insolvent wage earner, communicate to the appropriate head of department a report containing the following matters:

- (a) the Statement of Affairs filed by the bankrupt or an insolvent wage earner in accordance with the bankruptcy law for the time being in force;
- (b) the amount of installment payment ordered or proposed to be made;
- (c) whether or not the Director General of Insolvency proposes to initiate any further proceedings and, if so, a brief indication relating to the nature of those further proceedings;

- (d) the main cause of the bankruptcy;
- (e) whether in his opinion the case involves unavoidable misfortune, dishonourable conduct or any other special circumstances, favourable or unfavourable to the officer; and
- (f) any other matter which, in his discretion, he thinks proper to mention.

(3) The head of department shall forward the report received under subregulations (1) and (2) together with his report on the officer's work and conduct before and since his serious pecuniary indebtedness to the appropriate disciplinary authority.

(4) After considering all the reports, the appropriate disciplinary authority shall decide whether to take disciplinary action against the officer concerned and, if so, what action to take.

(5) If the disciplinary action taken under subregulation (4) results in a punishment of deferment of salary movement, the appropriate disciplinary authority may, on the expiry of the deferment of salary movement, order that an amount equivalent to the restored salary movement be added to the instalments payable to the Director General of Insolvency or to any judgment creditor.

(6) An officer who obtains an annulment of his bankruptcy may be treated as having fully restored his credit.

20. (1) An officer shall not lend money at interest, whether with or without security. Lending money.

(2) The placing of money on fixed deposit or into an account in any financial institution or co-operative society or in bonds issued by the Federal Government, the State Government or by any statutory body shall not be regarded as lending of money at interest for the purposes of this regulation.

21. No officer shall involve himself as a buyer or seller or otherwise in any local or foreign futures market. Involvement in the futures market.

22. An officer shall not hold or organize or participate in any lucky draws or lotteries other than for purposes of charity. Lucky draws, lotteries, etc.

23. An officer shall not publish or write any book, article or other work which is based on classified official information. Publication of books, etc.

24. (1) An officer shall not, orally or in writing or in any other manner— Making public statement.

- (a) make any public statement that is detrimental to any policy, programme or decision of the Federal Government or State Government on any issue;

- (b) make any public statement which may embarrass or bring disrepute to the Federal Government or State Government;
- (c) make any comments on any weaknesses of any policy, programme or decision of the Federal Government or State Government; or
- (d) circulate such statement or comment, whether made by him or any other person.

(2) Unless the prior written permission, either generally or specifically, has first been obtained from the Menteri Besar, an officer shall not, either orally or in writing or in any other manner—

- (a) make any comment on the advantages of any policy, programme or decision of the Federal Government or State Government;
- (b) give any factual information relating to the exercise of the functions of the Federal Government or State Government;
- (c) give any explanation in respect of any incident or report which involves the Federal Government or State Government; or
- (d) disseminate any such comment, information or explanation whether made by him or any other person.

(3) Subregulation (2) shall not apply to any comment, information or explanation made, given or disseminated where the contents of the comment, information or explanation had been approved by the Menteri Besar.

(4) For the purpose of this regulation, “public statement” includes any statement or comment made to the press or to the public or in the course of any public lecture or speech or in any broadcast or publication, regardless of the means.

Prohibition on acting as editor, etc. in any publication.

25. An officer shall not act as the editor of, or take part directly or indirectly in the management of, or in any way make any financial contribution or otherwise to, any publication, including any newspaper, magazine or journal, regardless of the means by which it is published, except the following publications:

- (a) departmental publications;
- (b) professional publications;
- (c) publications of non-political voluntary organizations; and
- (d) publication approved in writing by the head of department for the purposes of this regulation.

26. (1) Except as provided in subregulation (3), an officer in the Top Management Group and an officer in the Managerial and Professional Group is prohibited from taking an active part in political activities or wearing any emblem of a political party, and in particular he shall not—

Taking part in politics.

- (a) make any public statement, whether orally or in writing, that would adopt a partisan view on any matter which is an issue between political parties;
- (b) publish or circulate books, articles or leaflets setting forth his partisan views, or the views of others, on any matter pertaining to any political party;
- (c) engage in canvassing in support of any candidate at a general election, by-election or any election to any office in any political party;
- (d) act as an election agent or a polling agent or in any capacity for or on behalf of a candidate at an election to the Dewan Rakyat or to any State Legislative Assembly;
- (e) stand for election for any post in any political party; or
- (f) hold any post in any political party.

(2) An officer in the Support Group may stand for election or hold office or be appointed to any post in a political party after first obtaining the written approval of the State Secretary.

(3) Notwithstanding the provisions of subregulation (1), an officer who has been granted leave until the date of his retirement for the purpose of finishing his accumulated leave may participate in political activities provided that—

- (a) he has obtained the prior written approval of the State Secretary; and
- (b) by being so engaged he does not contravene the provisions of the Official Secrets Act 1972.

Act 88.

(4) An application for approval under paragraph (3)(a) shall be made at least three months prior to the date the officer is allowed to go on leave prior to retirement.

(5) Nothing in this regulation shall preclude an officer from being an ordinary member of any political party.

(6) An officer who has been accepted as an ordinary member of any political party shall as soon as practicable inform this fact to his head of department.

27. (1) Where an officer desires legal aid as provided for under subregulation (3) he shall not institute legal proceedings in his own personal interests in connection with matters arising out of his public duties without the prior consent of the State Secretary.

Institution of legal proceedings and legal aid.

(2) An officer who receives a notice of the institution or intended institution of legal proceedings against him in connection with matters arising out of his public duties or who receives any process of court relating to such legal proceedings shall immediately report the matter to the head of department for instructions as to whether and how the notice or the process of court, as the case may be, is to be acknowledged, answered or defended.

(3) An officer who desires legal aid to retain and instruct an advocate and solicitor for the purpose of legal proceedings in connection with matters arising out of his public duties may make an application to the State Secretary.

(4) An application under subregulation (3) shall contain all the facts and circumstances of the case together with the considered opinion of the head of department as to the nature of the officer's involvement and shall be addressed and submitted to the State Secretary.

(5) Upon receipt of an application under subregulation (3), the State Secretary may approve or reject the application—

- (a) subject to the advice of the State Legal Adviser as to—
 - (i) the amount of legal aid to be approved;
 - (ii) the advocate and solicitor to be retained and instructed by the officer; or
 - (iii) any other conditions which the State Legal Adviser may consider advisable; and
- (b) on condition that, in the event of the officer being awarded costs by the court at the conclusion of the legal proceedings, no payment in respect of the legal aid so approved will be made by the State Government unless the amount of costs so awarded to him is insufficient to meet charges for retaining and instructing an advocate and solicitor.

(6) Charges for employing, without the approval of the State Secretary, an advocate and solicitor retained and instructed by or on behalf of an officer in legal proceedings in connection with matters arising out of his public duties shall not be paid for by the State Government.

PART V

ABSENCE WITHOUT LEAVE

Absence from duty.

28. In this Part, “absence”, in relation to an officer, includes a failure to be present for any length of time at a time and place where the officer is required to be present for the performance of his duties.

Disciplinary action for absence without leave.

29. An officer's absence from duty without leave or without prior permission or without reasonable cause shall render him liable to disciplinary action.

30. (1) Where an officer is absent from duty without leave or without prior permission or without reasonable cause, his head of department shall, as soon as practicable, report that fact together with the dates and circumstances of such absence and any further information in respect of such absence to the appropriate disciplinary authority.

Procedure in cases of absence without leave.

(2) The appropriate disciplinary authority may, after considering the report of the head of department under subregulation (1), institute disciplinary action against the officer.

31. (1) Where an officer is absent from duty without leave or without prior permission or without reasonable cause for seven consecutive working days and cannot be traced, his head of department shall cause a letter to be delivered personally or sent by A.R. registered post to the officer at his last-known address, directing the officer to immediately report for duty.

Procedure where officer is absent without leave and cannot be traced.

(2) If, after the letter is delivered—

- (a) the officer reports for duty; or
- (b) the officer fails to report for duty or no news is heard from him,

his head of department shall submit a report to the appropriate disciplinary authority and the disciplinary authority shall institute disciplinary action against the officer.

(3) If the letter cannot be delivered in person to the officer by reason of the fact that he is no longer residing at his last-known address or if the A.R. registered letter is returned undelivered, the head of department shall report the matter to the disciplinary authority having the jurisdiction to impose a punishment of dismissal or reduction in rank upon the officer.

(4) The appropriate disciplinary authority shall, upon receiving the report referred to in subregulation (3) take steps to publish a notice in at least one daily newspaper published in the national language and having national circulation as determined by the disciplinary authority—

- (a) of the fact that the officer has been absent from duty and cannot be traced; and
- (b) requiring the officer to report for duty within seven days from the date of such publication.

(5) If the officer reports for duty within seven days from the date of publication of the notice referred to in subregulation (4), his head of department shall report the matter to the appropriate disciplinary authority and the disciplinary authority shall institute disciplinary proceedings against the officer.

(6) If the officer fails to report for duty within seven days from the date of the publication of the notice referred to in subregulation (4), the officer shall be deemed to have been dismissed from the service with effect from the date he was absent from duty.

(7) The dismissal of an officer by virtue of subregulation (6) shall be notified in the *Gazette*.

Forfeiture of emoluments due to absence from duty.

32. (1) Where an officer has been found guilty for being absent from duty without leave or without prior permission or without reasonable cause, he shall not be entitled to any emolument for the period of his absence and all such emoluments shall be deemed to have been forfeited notwithstanding that the appropriate disciplinary authority may not have ordered such forfeiture.

(2) An officer whose emoluments are forfeited under subregulation (1) shall be notified in writing of the forfeiture.

(3) The forfeiture of emoluments by virtue of subregulation (1) is not a disciplinary punishment.

PART VI

OFFICERS SUBJECT TO CRIMINAL PROCEEDINGS, ETC.

Procedure where criminal proceedings are instituted against an officer.

33. (1) An officer shall immediately inform his head of department if any criminal proceedings are instituted against him in any court.

(2) Where criminal proceedings are instituted against an officer, the Deputy Registrar, Senior Assistant Registrar or Registrar of the court in which the proceedings are instituted shall send to the head of department under whom the officer is serving—

(a) at the commencement of the proceedings, a report containing the following information:

(i) the charge or charges against the officer;

(ii) if the officer was arrested, the date and time of his arrest;

(iii) whether or not the officer is on bail; and

(iv) such other information as is relevant; and

(b) at the end of the proceedings, the decision of the court and any information relating to appeals, if any, filed by that officer or the Public Prosecutor.

(3) Where the head of department knows that criminal proceedings have been instituted in any court against an officer serving under him, the head of department shall obtain a report containing the

information referred to in paragraph (2)(a) from the Deputy Registrar, Senior Assistant Registrar or Registrar of the court and shall forward the report to the appropriate disciplinary authority that has the power to impose a punishment of dismissal or reduction in rank together with his recommendation as to whether or not the officer should be interdicted from duty.

(4) Upon consideration of the report and the head of department's recommendation forwarded to it under subregulation (3), the appropriate disciplinary authority may, if it deems fit, interdict the officer from the exercise of his duties.

(5) Upon the completion of the criminal proceedings against the officer, his head of department shall obtain from the Deputy Registrar, Senior Assistant Registrar or Registrar of the court before whom the case was disposed of and forward to the appropriate disciplinary authority—

- (a) the decision of that court; and
- (b) information relating to appeals, if any, filed by that officer or the Public Prosecutor.

(6) Where criminal proceedings against an officer result in his conviction, the appropriate disciplinary authority having the jurisdiction to impose a punishment of dismissal or reduction in rank shall, whether or not the officer appeals against the conviction, suspend the officer from the exercise of his duties with effect from the date of his conviction pending the decision of the disciplinary authority under regulation 34.

(7) Where criminal proceedings against an officer result in his acquittal and there is no appeal by or on behalf of the Public Prosecutor against such acquittal, the officer shall be allowed to resume his duties and he shall be entitled to receive any emoluments which had not been paid during the period of his interdiction, as well as the annual leave and other entitlements to which he was entitled during the period of his interdiction.

(8) Where criminal proceedings against the officer result in his acquittal and an appeal is lodged by the Public Prosecutor, the appropriate disciplinary authority having the jurisdiction to impose a punishment of dismissal or reduction in rank shall decide whether or not the officer should continue to be interdicted until the appeal is determined.

(9) Where criminal proceedings against an officer result in his conviction but on appeal the officer is acquitted, the officer shall be allowed to resume his duties and he shall be entitled to receive any emoluments which had not been paid during the period of his interdiction or suspension or both, as well as the annual leave and other entitlements to which he was entitled during the period of his interdiction or suspension or both.

(10) Where criminal proceedings against an officer result in his acquittal but on appeal the officer is convicted, the appropriate disciplinary authority having the jurisdiction to impose a punishment of dismissal or reduction in rank shall suspend the officer from the exercise of his duties with effect from the date of his conviction pending the decision of the disciplinary authority under regulation 34.

(11) For the purpose of this regulation, “acquittal” includes a discharge not amounting to an acquittal.

Responsibility of head of department if officer is convicted of criminal offence.

34. (1) Where criminal proceedings against an officer result in his conviction and he does not appeal against such conviction, or where his appeal against the conviction has been dismissed or where the Public Prosecutor’s appeal against his acquittal results in his conviction, his head of department shall immediately obtain a copy of the court’s decision from the Deputy Registrar, Senior Assistant Registrar or Registrar of the court by which he was convicted or his appeal is dismissed.

(2) Upon receipt of the decision referred to in subregulation (1), the head of department shall forward it to the appropriate disciplinary authority having the jurisdiction to impose a punishment of dismissal or reduction in rank together with the officer’s records of service and the recommendation of the head of department that—

- (a) the officer should be dismissed or reduced in rank;
- (b) the officer should be punished with any punishment other than dismissal or reduction in rank;
- (c) the service of the officer should be terminated in the public interest; or
- (d) no punishment should be imposed,

depending on the nature and seriousness of the offence committed in relation to the degree of disrepute which the conviction has brought to the state public service.

Disciplinary action shall not be taken until criminal proceedings are completed.

35. (1) Where criminal proceedings have been instituted against an officer and are still pending, no disciplinary action shall be taken against the officer based on the same grounds as the criminal charge in the criminal proceedings.

(2) Nothing in subregulation (1) shall be construed so as to prevent disciplinary action from being taken against the officer during the pendency of such criminal proceedings if the action is based on any other ground arising out of his conduct in the performance of his duties.

Consequences of an acquittal.

36. (1) An officer who is acquitted of a criminal charge in any criminal proceedings shall not be subject to disciplinary action on the same charge.

(2) Nothing in subregulation (1) shall be construed so as to prevent disciplinary action from being taken against the officer on any other ground arising out of his conduct in relation to the criminal charge, whether or not connected to the performance of his duties, as long as the grounds for the disciplinary action do not raise substantially the same issues as those in the criminal proceedings in relation to the criminal charge of which the officer was acquitted.

37. (1) Where—

- (a) an order of detention other than an order of remand pending trial or for purposes of investigation;
- (b) an order of supervision, restricted residence, banishment or deportation; or
- (c) an order which imposes any form of restriction or supervision, whether with bond or otherwise,

Procedure where there is an order of detention, banishment, etc.

has been made against an officer under any law relating to the security of Malaysia or any part of Malaysia, the prevention of crime, preventive detention, restricted residence, banishment, immigration, or the protection of women and girls or of children, the officer's head of department shall apply for a copy of the order from the appropriate authority.

(2) Upon receipt of a copy of the order referred to in subregulation (1), the head of department shall forward it to the appropriate disciplinary authority having the jurisdiction to impose a punishment of dismissal or reduction in rank together with the officer's record of service and the recommendation of the head of department that —

- (a) the officer should be dismissed or reduced in rank;
- (b) the officer should be punished with any punishment other than dismissal or reduction in rank;
- (c) the service of the officer should be terminated in the public interest; or
- (d) no punishment should be imposed,

depending on the degree of disrepute which the officer has brought to the state public service.

38. (1) If, after considering the report, the records of service and the head of department's recommendation forwarded to it under subregulation 34(2), the appropriate disciplinary authority is of the opinion—

Consideration of disciplinary authority in cases of conviction and detention.

- (a) that the officer should be dismissed or reduced in rank, the disciplinary authority shall impose the punishment of dismissal or reduction in rank, as it deems appropriate;

- (b) that the offence of which the officer was convicted does not warrant a punishment of dismissal or reduction in rank but warrants the imposition of a lesser punishment, the disciplinary authority shall impose upon the officer any one or more of the punishments other than dismissal or reduction in rank as specified in regulation 47 as it deems appropriate; or
- (c) that no punishment should be imposed on the officer, the disciplinary authority shall acquit him.

(2) If, after considering the report, the records of service and the head of department's recommendation forwarded to it under subregulation 37(2), the appropriate disciplinary authority is of the opinion—

- (a) that the officer should be dismissed or reduced in rank, the disciplinary authority shall impose the punishment of dismissal or reduction in rank, as it deems appropriate;
- (b) that the grounds on which the order was made against the officer do not warrant a punishment of dismissal or reduction in rank but warrant the imposition of a lesser punishment, the disciplinary authority shall impose upon the officer any one or more of the punishments other than dismissal or reduction in rank as specified in regulation 47 as it deems fit and proper; or
- (c) that no punishment should be imposed on the officer, the disciplinary authority shall acquit him.

(3) Where a punishment other than dismissal has been imposed on an officer or where the officer has been acquitted by the appropriate disciplinary authority, the disciplinary authority shall direct the officer to resume his duties.

PART VII

DISCIPLINARY PROCEDURE

Chapter 1 – General

Conditions for dismissal or reduction in rank.

39. (1) Subject to subregulation (2), no officer shall be dismissed or reduced in rank in any disciplinary proceedings under this Part unless he has first been informed in writing of the grounds on which such action is proposed and he has been afforded a reasonable opportunity of being heard.

(2) Subregulation (1) shall not apply in the following cases:

- (a) where an officer is dismissed or reduced in rank on the ground of conduct in respect of which a criminal charge has been proved against him;

- (b) where the appropriate disciplinary authority is satisfied that for some reason, to be recorded by it in writing, it is not reasonably practicable to carry out the requirements of subregulation (1);
- (c) where the Yang di-Pertuan Besar is satisfied that in the interest of the security of the State or any part thereof it is not expedient to carry out the requirements of this regulation; or
- (d) where there has been made against the officer any order of detention, supervision, restricted residence, banishment or deportation, or where there has been imposed on such officer any form of restriction or supervision by bond or otherwise, under any law relating to the security of the Federation or any part thereof, prevention of crime, preventive detention, restricted residence, banishment, immigration, protection of women and girls or of children.

40. (1) Where an officer is alleged to have committed a disciplinary offence—

Chairman of disciplinary authority to determine nature of breach of discipline.

- (a) the chairman of the disciplinary authority appropriate to that officer; or
- (b) if there is more than one tier of disciplinary authority in respect of such officer, the chairman of the disciplinary authority having the jurisdiction to impose a punishment other than dismissal or reduction in rank,

shall, before commencing any disciplinary proceedings in respect of the officer, consider and determine whether the disciplinary offence complained of is of a nature which warrants a punishment of dismissal or reduction in rank or a punishment lesser than dismissal or reduction in rank.

(2) If the chairman of the disciplinary authority referred to in paragraph (1)(a) or (b) determines that the disciplinary offence complained of is of a nature which warrants a punishment of dismissal or reduction in rank, he shall refer the case to the disciplinary authority which has the power to impose such punishment.

Chapter 2 – Disciplinary proceeding not with a view to dismissal or reduction in rank

41. (1) If it is determined under subregulation 40(2) that the disciplinary offence complained of against an officer is of a nature that warrants a punishment lesser than dismissal or reduction in rank, the appropriate chairman of the disciplinary authority referred to in paragraph 40(1)(a) or (b), on being satisfied that there exists a disciplinary offence, shall inform the officer by notice in accordance with regulation 63 of the facts of the disciplinary offence alleged to have been committed by him and shall give to the officer an opportunity to make a written representation within a period of twenty one days from the date he is informed of the facts.

Procedure in disciplinary cases not with a view to dismissal or reduction in rank.

(2) If the appropriate disciplinary authority is of the opinion that the officer's representation requires further clarification, the disciplinary authority may require the officer to furnish further clarification within such period as the disciplinary authority may specify.

(3) If after considering the officer's representation and, if further clarification is furnished, his further clarification, the appropriate disciplinary authority—

- (a) finds the officer guilty of the disciplinary offence alleged to have been committed by him, the disciplinary authority shall impose upon the officer any one or more of the punishments other than dismissal or reduction in rank as specified in regulation 47 as it deems appropriate; or
- (b) finds the officer not guilty, the disciplinary authority shall acquit him.

*Chapter 3 – Disciplinary proceeding with a view to
dismissal or reduction in rank*

Procedure in disciplinary cases with a view to dismissal or reduction in rank.

42. (1) If it is determined under subregulation 40(2) that the disciplinary offence complained of against an officer is of a nature that warrants a punishment of dismissal or reduction in rank, the chairman of the appropriate disciplinary authority to which the case is referred shall consider all available information.

(2) If it appears to the chairman of the appropriate disciplinary authority that there exists a *prima facie* case against the officer, the chairman of the appropriate disciplinary authority shall—

- (a) direct that a charge containing the facts of the disciplinary offence alleged to have been committed by the officer and the grounds on which it is proposed to dismiss the officer or reduce his rank be sent to the officer; and
- (b) require the officer to make, within a period of twenty-one days from the date he is informed by notice in accordance with regulation 63 of the charge, a written representation containing the grounds upon which he relies to exculpate himself.

(3) If, after considering the representation made pursuant to subregulation (1), the appropriate disciplinary authority is of the opinion that the disciplinary offence committed by the officer does not warrant a punishment of dismissal or reduction in rank, the appropriate disciplinary authority may impose upon the officer any of the lesser punishments specified in regulation 47 as it deems appropriate.

(4) If the officer does not make any representation within the period specified in paragraph (2)(b), or if the officer makes such a representation but the representation does not exculpate himself to

the satisfaction of the appropriate disciplinary authority, the disciplinary authority shall then proceed to consider and decide on the dismissal or reduction in rank of the officer.

(5) If the appropriate disciplinary authority is of the opinion that the case against the officer requires further clarification, the disciplinary authority may establish an Investigation Committee for the purpose of obtaining such further clarification.

43. (1) The Committee shall comprise not less than two officers. Investigation Committee.

(2) Members of the Investigation Committee shall be higher in rank than the officer under investigation but the head of department of the officer under investigation shall not be a member of the Investigation Committee.

44. (1) The Investigation Committee— Procedure to be followed by Investigation Committee.

(a) shall inform the officer under investigation of the date when the question of his dismissal or reduction in rank will be brought before the Investigation Committee; and

(b) may call and examine any witness or take any action as it thinks necessary and proper for obtaining further clarification regarding the case.

(2) If the Investigation Committee is of the opinion that the officer should be allowed to be present before the Investigation Committee to exculpate himself, the officer shall present himself before the Committee for such purpose.

(3) If witnesses are called and examined by the Investigation Committee, the officer shall be given an opportunity to be present and to cross-examine the witnesses on his own behalf.

(4) No documentary evidence shall be used against an officer unless the officer has previously been supplied with a copy of the evidence or given access to the evidence.

(5) The Investigation Committee may permit the State Government or the officer to be represented by an officer in the public service or, in exceptional cases, by an advocate and solicitor, but the Investigation Committee may withdraw such permission subject to any reasonable and necessary adjournment to enable the officer to present his case in person.

(6) If the Investigation Committee permits the State Government to be represented, it shall also permit the officer under investigation to be similarly represented.

(7) If the officer under investigation who is required to appear before the Investigation Committee fails to appear on the date and at the time appointed and if no sufficient ground is shown for an

adjournment, the Investigation Committee may proceed to consider and decide on the complaint or may adjourn the proceeding to another date.

(8) Upon the completion of its investigation, the Investigation Committee shall submit a report on such investigation to the appropriate disciplinary authority.

(9) If the appropriate disciplinary authority is of the opinion that the report submitted to it under subregulation (8) is vague in particular matters or that further investigation is required, the appropriate disciplinary authority may refer the matter back to the Investigation Committee for further investigation.

Further grounds
for dismissal.

45. (1) If, in the course of an investigation by the Investigation Committee, further grounds for the dismissal of the officer under investigation are disclosed, the Investigation Committee shall inform the appropriate disciplinary authority of the further grounds.

(2) If the disciplinary authority thinks fit to proceed against the officer on such further grounds, the officer shall be given a written statement of those grounds, and the procedures set out in regulations 42, 43 and 44 shall apply in respect of the further grounds as they apply in respect of the original grounds.

Powers of the
disciplinary
authority.

46. If, after considering the officer's representation and the report of the Investigation Committee, if any, the appropriate disciplinary authority—

- (a) finds the officer guilty of the disciplinary offence alleged to have been committed by him and that the officer should be dismissed or reduced in rank, the disciplinary authority shall impose the punishment of dismissal or reduction in rank, as it deems appropriate;
- (b) finds the officer guilty of the disciplinary offence alleged to have been committed by him but that, after taking into consideration the circumstances in which the disciplinary offence was committed and other mitigating factors, such offence does not warrant a punishment of dismissal or reduction in rank but warrants the imposition of a lesser punishment, the disciplinary authority shall impose upon the officer any one or more of the punishments other than dismissal or reduction in rank as specified in regulation 47 as it deems appropriate; or
- (c) finds the officer not guilty, the disciplinary authority shall acquit him.

PART VIII

DISCIPLINARY PUNISHMENTS

47. If an officer is found guilty of a disciplinary offence, any one or any combination of two or more of the following punishments, depending upon the seriousness of the offence, may be imposed on the officer: Types of disciplinary punishments.

- (a) warning;
- (b) fine;
- (c) forfeiture of emoluments;
- (d) deferment of salary movement;
- (e) reduction of salary;
- (f) reduction in rank;
- (g) dismissal.

48. (1) A punishment of fine or forfeiture of emoluments shall be made in accordance with subregulations (2), (3), (4), (5) and (6). Fine or forfeiture of emoluments.

(2) Any fine imposed on any one occasion shall not exceed an amount equivalent to seven days' emoluments of the officer concerned.

(3) If an officer is fined on more than one occasion in any calendar month the aggregate of the fines imposed on him in that month shall not exceed an amount equivalent to forty-five per cent of his monthly emoluments.

(4) Where the punishment is imposed as a consequence of the officer being absent from duty without leave or without prior permission or without reasonable cause, any forfeiture of the officer's emoluments shall, unless otherwise decided by the appropriate disciplinary authority, be calculated by having regard to the actual period the officer is absent.

(5) The implementation of the punishment of a fine or forfeiture of emoluments shall not be carried out against an officer who was absent without leave or without prior permission or without reasonable cause where the officer's emoluments have been forfeited, in respect of such absence from duty, under regulation 32.

(6) All fines or forfeitures of emoluments shall be deducted from the officer's monthly emoluments and shall be paid into the revenue of the State Government.

49. (1) The punishment of deferment of salary movement may be imposed by the appropriate disciplinary authority for a period of— Deferment of salary movement.

- (a) three months;
- (b) six months;

- (c) nine months; or
- (d) twelve months,

as the disciplinary authority deems appropriate.

(2) The punishment of deferment of salary movement imposed on an officer shall be executed on the next anniversary of the salary movement of that officer after the date of imposition of the punishment by the appropriate disciplinary authority.

(3) An officer on whom the punishment of deferment of salary movement is imposed shall not be entitled to receive any salary movement for and during the period in which the punishment is in force.

(4) A punishment of deferment of salary movement shall have the following consequences on the officer on whom the punishment is imposed:

- (a) his salary movement shall be altered to the nearest date of salary movement after the expiry of the period of punishment; and
- (b) the date of his salary movement shall remain at the date altered under paragraph (a) until the officer reaches the maximum step in his salary schedule.

Reduction of salary.

50. (1) The appropriate disciplinary authority may impose a punishment of reduction of salary on an officer in accordance with the following provisions:

- (a) the salary can only be reduced horizontally in the same salary level;
- (b) the reduction of salary shall not exceed three salary movements; and
- (c) the duration of the punishment shall not be less than twelve months but shall not be more than thirty-six months on any occasion.

(2) The punishment of reduction of salary imposed on an officer shall be implemented on the date as specified by the appropriate disciplinary authority or if no date is specified, on the date the punishment is imposed.

(3) The date of salary movement of an officer on whom the punishment of reduction of salary is imposed shall be altered to the date of the next salary movement after the punishment expires.

(4) An officer on whom the punishment of reduction of salary is imposed shall not be entitled to receive any salary movement for and during the period in which the punishment is in force.

51. The appropriate disciplinary authority may impose the punishment of reduction in rank on an officer in the following manner: Reduction in rank.

- (a) by reducing the grade of the officer to a lower grade in the same scheme of service; and
- (b) by determining that the officer's new salary shall be at a salary point in the salary schedule of such reduced grade such that the salary is lower than, but nearest to, the last-drawn salary of the officer before the punishment is imposed on him.

PART IX

INTERDICTION AND SUSPENSION

52. (1) Without prejudice to regulations 33 and 53, if an officer is alleged or reasonably suspected of having committed a criminal offence or a serious disciplinary offence, the appropriate disciplinary authority having the jurisdiction to impose a punishment of dismissal or reduction in rank on such officer may interdict the officer for a period not exceeding two months for the purpose of facilitating investigation against the officer. Interdiction for the purpose of investigation.

(2) In deciding whether to interdict an officer under subregulation (1), the appropriate disciplinary authority shall take into account the following factors:

- (a) whether the allegation or the suspected offence is directly related to the officer's duties; and
- (b) whether the presence of the officer in the office would hamper investigation.

(3) If, during the period an officer is under interdiction —

- (a) criminal proceedings are instituted against the officer in any court; or
- (b) disciplinary action is taken against him, with a view to his dismissal or reduction in rank,

the interdiction order made under subregulation (1) shall cease to have effect from the date such criminal proceedings are instituted or disciplinary action is taken against the officer; and the appropriate disciplinary authority shall take such further action as it thinks fit under regulation 53.

(4) An officer who has been interdicted under this regulation shall be entitled to receive full emoluments during the period of his interdiction.

Interdiction.

53. (1) The appropriate disciplinary authority having the jurisdiction to impose a punishment of dismissal or reduction in rank may, if it thinks fit and proper and having regard to the matters specified in subregulation (4), interdict an officer from the exercise of his duties if—

- (a) criminal proceedings have been instituted against the officer; or
- (b) disciplinary proceedings with a view that a punishment of dismissal or reduction in rank be imposed on him have been instituted against the officer.

(2) If an officer is interdicted under paragraph (1)(a), his interdiction may be made effective from the date he was arrested or from the date the summons were served on him.

(3) If an officer is interdicted under paragraph (1)(b), his interdiction may be made effective from such date as may be determined by the appropriate disciplinary authority.

(4) In deciding whether to interdict an officer under subregulation (1), the appropriate disciplinary authority shall take into account the following factors:

- (a) whether the nature of the offence with which the officer is charged is directly related to his duties;
- (b) whether the presence of the officer in the office would hamper investigation;
- (c) whether the presence of the officer in the office to exercise his normal duties and responsibilities may be a source of embarrassment to, or may adversely affect the name or image of, his department, institution, agency or unit; or
- (d) whether, taking into account the nature of the offence with which the officer is charged, the interdiction of the officer would result in the State Government incurring a loss.

(5) If the appropriate disciplinary authority recalls an officer who has been interdicted under subregulation (1) to resume his duties whilst criminal proceedings or disciplinary proceedings with a view to his dismissal or reduction in rank are still pending, then—

- (a) the order of interdiction shall cease to have effect from the date the officer resumes his duties;
- (b) the officer shall be paid his full emoluments from the date he resumes his duties; and
- (c) any part of his emoluments which has not been paid during his interdiction shall not be paid until the criminal proceedings or disciplinary proceedings with a view to his dismissal or reduction in rank have been completed and a decision as regards such emoluments has been made by the appropriate disciplinary authority.

(6) During the period of his interdiction under this regulation, an officer shall be entitled, unless and until he has been suspended or dismissed, to receive not less than half of his emoluments as the appropriate disciplinary authority deems fit.

(7) Without prejudice to subregulation 33(7), where an officer has been acquitted of a criminal charge or has been discharged but such discharge does not amount to an acquittal or has been acquitted of any disciplinary charge, any part of his emoluments which has not been paid to him while he was interdicted shall be paid to him.

54. (1) The appropriate disciplinary authority having the jurisdiction to impose a punishment of dismissal or reduction in rank may suspend an officer from the exercise of his duties if— Suspension.

- (a) the officer has been convicted by any criminal court; or
- (b) an order as specified in regulation 37 has been made against the officer.

(2) The period of suspension under this regulation shall commence from the date of conviction or the effective date of the order, as the case may be.

(3) An officer who is suspended from the exercise of his duties—

- (a) shall not be allowed to receive any part of his emoluments which has not been paid during the period of his interdiction under regulation 53; and
- (b) shall not be entitled to receive any emolument throughout the period of his suspension.

(4) The decision by the appropriate disciplinary authority to suspend an officer shall be notified to him in writing.

55. (1) Where disciplinary proceedings against an officer result in the officer being dismissed, he shall not be entitled to receive any part of the emoluments which has not been paid to him during the period of his interdiction or suspension. Unpaid emoluments.

(2) Where disciplinary proceedings against an officer result in a punishment other than dismissal being imposed on the officer, he shall be entitled to receive any part of his emoluments which has not been paid to him during the period of his interdiction or suspension.

56. Where an officer is interdicted under regulation 53 or suspended under regulation 54, and the disciplinary proceedings against the officer result in a punishment other than dismissal being imposed on the officer, the appropriate disciplinary authority shall order the officer to resume his duties. Resumption of duties.

Disciplinary procedure for officer serving outside Malaysia.

57. Where criminal proceedings have been instituted against an officer who is serving outside Malaysia, the officer shall be interdicted in accordance with regulation 53, and if he is convicted, disciplinary action shall be taken under these Regulations against him.

Officer shall not leave Malaysia without written permission.

58. (1) An officer who has been interdicted or suspended from the exercise of his duties shall not leave Malaysia without the prior written permission of the chairman of the appropriate disciplinary authority.

(2) If the officer who has been interdicted or suspended from the exercise of his duties is serving outside Malaysia, he shall be immediately recalled to Malaysia and he shall not leave Malaysia without the prior written permission of the chairman of the appropriate disciplinary authority.

(3) Notwithstanding the provisions of subregulation 53(6), the appropriate disciplinary authority shall take all necessary steps to stop the payment of any emoluments to an officer who has been interdicted but has left Malaysia without the prior written permission from the chairman of the appropriate disciplinary authority.

PART X

TERMINATION IN THE PUBLIC INTEREST

Termination in the public interest.

59. (1) Notwithstanding any provision in these Regulations, where the State Government finds or where representations are made to the State Government that it is desirable that the service of an officer be terminated in the public interest, the State Government may call for a full report from the head of department in which the officer is or has been serving.

(2) The report referred to in subregulation (1) shall contain particulars relating to the work and conduct of the officer and the comments, if any, of the head of department.

(3) If, after considering the report received under subregulation (1), the State Government is satisfied that, having regard to the conditions of the service, the usefulness of the officer to the service, the work and conduct of the officer and all the other circumstances of the case, it is desirable in the public interest so to do, the State Government may terminate the service of the officer with effect from such date as the State Government shall specify.

(4) It shall be lawful for the appropriate disciplinary authority to recommend to the State Government that the service of an officer be terminated in the public interest notwithstanding that disciplinary proceedings have not been carried out under these Regulations; and the State Government may so terminate the service of such officer.

(5) Notwithstanding anything in these Regulations and any other law to the contrary, in terminating the service of any officer in the public interest under this regulation, such officer may not be given any opportunity of being heard and an officer whose service has been terminated in the public interest under this regulation shall not for the purpose of Clause (2) of Article 135 of the Federal Constitution, be regarded as having been dismissed, regardless of whether such termination of the service of the officer involved an element of punishment or was in connection with conduct in relation to his office which the State Government regards as unsatisfactory or blameworthy.

PART XI

MISCELLANEOUS

60. The disciplinary procedures provided in these Regulations shall apply to the contravention of any provision of the Public Officers (Conduct and Discipline) Regulations, 1956, Public Officers (Conduct And Discipline) (General Orders, Chapter D) Regulations 1968 and The Public Officers (Conduct And Discipline) (General Orders, Chapter D) Regulations, 1969 as they apply to the contravention of any provision of these Regulations. Application of 2006 Regulations. LN 432/56. P.U. 290/68. P.U. (A) 273/69.
61. Every disciplinary action taken against an officer which results in a punishment being imposed upon the officer under these Regulations shall be recorded in the officer's records of service by stating the particulars of the offence committed and the punishment imposed. Particulars of offence and punishment to be recorded.
62. (1) Notwithstanding anything contained in these Regulations, the disciplinary authority may impose a surcharge on any officer in accordance with the Financial Procedure Act 1957. Surcharge. Act 61.
- (2) Every imposition of a surcharge under subregulation (1) shall be recorded in the officer's record of service.
63. (1) Every officer shall furnish to his head of department the address of his residence or any change of that address and that address shall be his address for the purpose of serving on him any notice or document required to be served under these Regulations or for the purpose of communicating with him on any matter in relation to these Regulations. Service of notice, document, etc.
- (2) Any notice, document or communication left at or posted to or sent by any other reasonable means to the address for service furnished under subregulation (1) shall be deemed to have been duly served on or communicated to the officer.

Signatures on letters and other correspondence.

64. (1) Any correspondence between the appropriate disciplinary authority and the officer who is subject to disciplinary action shall be signed by the chairman of the appropriate disciplinary authority or by any member of the disciplinary authority on behalf of the chairman.

(2) Notwithstanding the provisions of subregulation (1), where the disciplinary authority is an appointing authority authorized by the Service Commission established under Part X of the Federal Constitution, letters and other correspondence required to be signed may be signed by any authorized officer of the appointing authority.

Cessation of application and transitional provisions.

65. (1) The Public Officers (Conduct and Discipline) Regulations, 1956, Public Officers (Conduct And Discipline) (General Orders, Chapter D) Regulations 1968 and The Public Officers (Conduct And Discipline) (General Orders, Chapter D) Regulations, 1969 hereby cease to apply to the State of Negeri Sembilan.

(2) Where on the date of coming into operation of these Regulations, disciplinary proceedings were pending before the appropriate disciplinary authority, or any disciplinary matter was in the course of being heard, or had been heard but no order or decision had been made thereon, the proceedings shall be continued under and in conformity with these Regulations.

(3) For the purpose of any disciplinary proceeding pending before it, or completing a hearing before it, or making an order or rendering a decision on a matter heard before the coming into operation of these Regulations, the appropriate disciplinary authority shall proceed with the disciplinary proceeding, or complete the hearing in accordance with the authority vested in it immediately before the coming into operation of these Regulations and may make such order or decision as it could have made under the authority vested in it immediately before the coming into operation of these Regulations.

Made 4 April 2006.

[SUKNS 200(01)(R)456/2; PU/NS(Gubalan)5/94]

By Command

DATO' SERI UTAMA HJ MOHAMAD BIN HJ HASAN
Menteri Besar
Negeri Sembilan

