الامتيازات الوظيفية في ضوء المتغيرات التشريعية (دراسة في القانون العراقي)

إعداد

المدرس الدكتور تغريد محمد قدوري

(دكتوراه في القانون العام / القانون الإداري)

جامعة بغداد/ كلية القانون

2017

الملخص

تعمل أكثر الدول على تحسين مستوى الموظفين من خلال توفير أفضل الظروف المعيشية والامتيازات لهم بهذا الخصوص ، وتمثل الامتيازات الوظيفية وسيلة في تشجيع الموظفين ودافع لهم للتمسك بالعمل في القطاع العام ،وشهدت الامتيازات الوظيفية في العراق بعد عام 2003 تغييرات عديدة بسبب تغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية بهذا الخصوص ، ويمكن ان نجد هذه التغيرات في تحسين وزيادة الراتب الوظيفي والمخصصات فضلاً عما شهدته العلاوة السنوية والترفيع من شروط جديدة كما طالت التغيرات جانب الامتيازات غير المادية كالاجازات وذلك بأستحداث أنواع جديدة منها.

Abstract

Most countries are working to enhance the employers level to get the best living circumedaces saliery . These circumedaces represent the best way to develop these employers amotivative to them to continue working in the public sector .In Iraq before 2003 .these extra salary &money reach many changes in the social & economic circumstances.

المقدمة

تتفاعل الوظيفة العامة في المجتمعات المختلفة مع تغيير الظروف الاجتماعية والاقتصادية، وذلك كون الوظيفة العامة وليدة هذه المجتمعات فأهمية الوظيفة العامة تزداد كلما تزايد دور الدولة في التدخل في مجالات الحياة المختلفة والعكس صحيح ، ولكن ما ينبغي قوله أن كفاءة أداء الجهاز الحكومي عموماً يرتبط بالدرجة الأولى بكفاءة الجهاز البشري او الموظفين وترتبط كفاءة الموظفين بعوامل ومتغيرات عدة منها حجم ونوع الواجبات والمهام الوظيفية المناطة بهم فضلاً عن اليات توزيع العمل وأدارته بين الموظفين وكذلك مايتمتع به هولاء الموظفين من مميزات وظيفية تحقق لهم الرغبة والاستقرار الداخلي في الاستمرار والابداع في عملهم وانجازه على أتم وجه ، ومن هذا المنطلق تحرص أغلب التشريعات على توفير جملة من المميزات الوظيفية كنوع من الحافز على استمرار الموظف في عمله الحكومي.

وقد دأبت التشريعات في العراق على الاهتمام بهذا الموضوع وجاءت القوانين المختلفة منضمة لجوانب عدة من هذه الامتيازات سواء أكانت هذه الامتيازات مادية تتعلق بتحسين الواقع المالي للمواظف أو أمتيازات وظيفية اخرى تتعلق بحق الموظف بالحصول على الاجازات ، ونظراً للتغيرات التشريعية التي شهدها هذا الموضوع ولصدور العديد من القوانين التي أحدثت تغيرات واسعة في حقوق الموظفين ومميزاتهم سواء أكانت هذه القوانين قد مست الحقوق الوظيفية والمميزات للشريحة العامة من الموظفين كما هو الحال بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008 المعدل أو أن هذه التشريعات مست حقوق وأمتيازات طائفة معينة من الموظفين كموظفي الخدمة الجامعية أو موظفي الخدمة الخارجية أو الموظفين العاملين في الرئاسات الثلاث ونحوها ،وفي ضوء ماتقدم فأن نطاق بحثنا سيتحدد بالفترة الزمنية التالية لتغيير نظام الحكم في العراق في عام 2003 وصدور دستور العراق الدائم في عام 2005 ولغاية الان ، إذ سنحصر أهم التغيرات التشريعية التي شدتها الامتيازات الوظيفية في هذه الفترة ، وعليه سنتولى في هذا البحث بيان اهم التغيرات التي طرأت على حقوق شاغلي الوظائف العامة وعلى النحو الاتي :

المبحث الاول : أثر التغيرات التشريعية على الراتب والمخصصات

المبحث الثاني :أثر التغيرات التشريعية على الترفيع والعلاوة

المبحث الثالث : أثر التغيرات التشريعية على الاجازات

المبحث الاول :أثر التغيرات التشريعية على الراتب الوظيفي والمخصصات

أحدث قانون رقم 22 لسنة 2008 المعدل والخاص برواتب موظفي الدولة والقطاع العام ، جملة من التغيرات في اهم المميزات المالية للموظف وذلك بأستحداثه لجدول جديد للرواتب والعلاوات السنوية ، فضلاً عما تضمنته أحكام هذه القانون من تغيير لأنواع ومبالغ المخصصات المضافة الى الرواتب وعليه سنتولى بيان أهم التغيرات التشريعية على الراتب والمخصصات ضمن مطلبين نخصص الاول منهما الى بيان التغيرات التشريعية على الراتب الوظيفي فيما نتناول في المطلب الثاني أثر هذه التغيرات على المخصصات وعلى النحو الاتي :

المطلب الاول : أثر التغييرات التشريعية على مبلغ الراتب الوظيفي

يشكل الراتب الذي يتقضاه الموظف مقابل انقطاعه للعمل الحكومي المصدر الاساسي لتأمين متطلبات حياته اليومية ، والراتب لغةً أسم فاعل من رتَبَ وهو ما يتقاضاه الموظّف من أجر مقابل عمله[1]، ولم يتضمن قانون الخدمة المدنية النافذ رقم 24 لسنة 1960 المعدل تعريفاً للراتب الشهري ، وكذلك فأن قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة 2008 المعدل لم يتضمن هو الاخر تعريفاً للراتب إلا ان المادة الاولى منه أشارت الى أن هذا القانون يهدف إلى تعديل رواتب المشمولين بأحكامه بما يؤمن لهم مستوى معيشي أفضل مع ألأخذ بنظر الاعتبار المؤهلات العلمية و المنصب الوظيفي و الموقع الجغرافي و الخطورة و سنوات الخدمة و الحالة الاجتماعية [2]

غير اننا نجد في أمر سلطة الائتلاف المنحلة رقم 30 لسنة 2003 الملغي قد أورد تعريفاً للراتب ضمن المادة الاولى منه والتي أشارت الى (تعني عبارة الراتب الاساسي الاجر الاساسي المدفوع للعاملين في القطاع العام لا يشمل هذا الاجر الاساسي اي علاوة او بدل مالي خاص) [3]، كما تضمن قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 النافذ في المادة (1/الفقرة السادسة عشر) تعريفاً للراتب الوظيفي وأشارت الى أنه (الراتب الذي يتقاضاه الموظف اثناء الخدمة التقاعدية بدون مخصصات) [4]، ويلاحظ من خلال التعريفات السابقة ضرورة التمييز بين الراتب الاسمي والراتب الكلي فالراتب الاسمي هو مايحتسب للموظف بحسب درجته الوظيفية وعلى أساس مؤهله العلمي وسنوات خدمته ، أما الراتب الكلي فهو يشمل الراتب الاسمي مضافاً أليه المخصصات والحوافز والمكافأت التشجيعية وأي إضافات أخرى .

ويعرف جانب من الفقه الراتب بأنه مبلغ من المال يتقاضاه الموظف شهرياً وبصورة مستمرة وذلك مقابل القيام بعمله الوظيفي الذي يشغله [5]ويلاحظ أن قانون رواتب موظفي الدولة

والقطاع العام النافذ رقم 22لسنة 2008 المعدل قد حدد الراتب الاسمي تبعاً للدرجه التي يستحقها الموظف في سلم الدرجات الوظيفية المتكون من عشر درجات فضلاً عن الدرجة العليا (أ/ب) ، إذ يجري تحديد هذه الدرجة وفقاً لعاملين اساسيين هما :

1-المؤهل العلمي .

2-سنوات الخدمة الوظيفية.

وتشير المادتان (9،10) من قانون الخدمة المدنية رقم 24لسنة 1960 الى أعتماد الاساسان ذاتهما المشار اليهما أنفاً بشأن تحديد الراتب [6]، ويشير البعض الى أن اتجاه المشرع العراقي في أعتماد هذين الاساسين لوحدهما في تحديد الراتب الوظيفي هو أسلوب منتقد وذلك لان فيه أغفال لما تفرضه الوظيفة على الموظف من أعباء وماتحتاجه من خبرة واعداد مسبق ، وكذلك الكفاءات والامكانات الشخصية للموظف ، إذ إن الشهادة الدارسية يمكن ان تكون أحد العناصر المعتمدة في تحديد الراتب وليس المعيار الوحيد [7].

وعليه نجد أن المشرع العراقي لم يحدث تغييراً ملحوظاً في أسس أحتساب الراتب الوظيفي وأنما أبقى عاملي سنوات الخدمة والمؤهل العلمي ، وكل ماجرى تغييره في هذا المجال إيجاد سلم جديد للدرجات الوظيفية يتضمن عشر درجات تأتي متسلسلة بشكل عامودي فضلاً عن الدرجة العليا بمستوييها (أ) الذي يضم الوظائف ذات الدرجات الخاصة والمستوى (ب) من الدرجة ذاتها والذي يضم وظيفة مدير عام ، وتتحدد مبالغ الرواتب في درجات السلم الوظيفي بحدين أدنى وأعلى تتوزع فيهما المبالغ في كل درجة على أحدى عشر مرتبة متوزعة بشكل أفقي تمثل الزيادة السنوية التي يحصل عليها الموظف .

ويلاحظ بهذا الخصوص أن مبالغ الرواتب ضمن حدود الدرجات الوظيفية قد شهدت زيادة ملحوظة بموجب قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22لسنة 2008 المعدل وهو ماأكدت عليه الاسباب الموجبة لهذا القانون التي أشارت الى أن الغرض من تشريع هذا القانون هو دعم موظفي الدولة والقطاع العام بمنحهم رواتب ومخصصات مجزية ، ولتحقيق مستوى معيشي أفضل لهم .

ونود الاشارة الى أن نص المادة (3/ثانياً) من قانون 22 لسنة 2008 قد منحت مجلس الوزراء الصلاحية بتعديل مبالغ الرواتب المنصوص عليها في جدول الرواتب الملحق بهذا القانون في ضوء أرتفاع نسبة التضخم لتقليل تأثيرها على المستوى المعيشي العام للموظفين ، وقد مارس مجلس الوزراء هذه الصلاحية بموجب قراره المرقم (352) لسنة 2013 الذي تضمن

رفع رواتب الموظفين من الدرجة العاشرة الى الدرجة الرابعة وبنسبة (114%) للدرجة العاشرة ولغاية نسبة (4%) للدرجة الرابعة وحسب الجدول الملحق بهذا القرار ، على أن لايشمل بهذا القرار الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة ذات القوانين الخاصة ....[8]

كما مارس مجلس الوزارء صلاحية تعديل مبالغ الرواتب في قراراته التي صدرت في عام 2015 بشأن حزمة الاصلاحات التي أطلقها رئيس الوزراء وضمن محور الاصلاح الاداري ، إذ جرى بموجب قراري مجلس الوزراء المرقمين (366) و(400) في 2015 تخفيض رواتب الدرجات العليا وزيادة رواتب الدرجات الدنيا بموجب جدول جديد لرواتب موظفي الدولة والقطاع العام والذي بدأ العمل بموجبه ابتداً من 2015/11/1 ، وكما أشار الى ذلك الاعمام الصادر من مكتب رئيس الوزراء المرقم م.ر.و./17136/1 الصادر في 2015/12/7 ، ويلاحظ أن التغيير الذي ورد على سلم الرواتب بموجب قراري مجلس الوزراء أنفي الذكر يتنافى مع الاسباب الموجبة التي جاء بها قانون رقم 22لسنة 2008 المعدل ، ويخالف الغاية من منح مجلس الوزراء صلاحية تعديل مبالغ الرواتب وهي عدم تأثر المستوى المعاشي للموظفين نتيجة التقلبات الاقتصادية وكما أشارت الى ذلك المادة (3 / ثانياً) من القانون ذاته أنفة الذكر.

المطلب الثاني :أثر التغيرات التشريعية على المخصصات

درجت التشريعات الوظيفية في العراق على أستعمال مفردة المخصصات ، والتي تطلق على العديد مما يدفع الى الموظف بمناسبة عمله الوظيفي لاسباب مختلفة وبهدف تحقيق غايات متباينة[9]، وتعرف المخصصات فقهياً بأنها مبلغ أو مجموعة مبالغ يتقاضاها الموظف شهرياً أو في المدد التي يحددها القانون وتكون أما مبلغ مقطوع أو بنسبة معينة من الراتب الشهري [10]، وتهدف الدول الى تحسين الاداء الوظيفي من خلال منح الموظفين مجموعة من الاضافات المالية التي تمكنهم من تطوير حياتهم المعاشية ومواجهة الصعوبات الاقتصادية ، كما أن طبيعة عمل بعض فئات الموظفين تستوجب نوع معين من المخصصات المالية تتناسب مع مؤهلاتهم الوظيفية والمهنية [11] .

ويلاحظ في العراق كثرة وتناثرالتشريعات التي نظمت موضوع المخصصات وهو مايجعل أمر دراستها متبعثره في مواضع عدة والاجدر بالمشرع العراقي توحيدها ضمن قانون موحد للمخصصات يكفل وضع أحكام عامة لتنظيمها ، وبيان مبررات منحها لكل فئة من الفئات الوظيفية وبما يحقق اكبر قدر ممكن من العدالة والشفافية في توزيعها .

ولتسهيل عملية التعرف على أهم التغيرات التشريعية التي طرأت على الانواع المتعددة للمخصصات الوظيفية ، سنتولى بيان أهم التقسيمات لهذه المخصصات وبالاشارة الى ابرز التغيرات التي وردت عليهاوعلى النحوالاتي:

1-**المخصصات المقطوعة والمخصصات النسبية** يعتمد تقسيم المخصصات هنا على الالية التي يجري اعتمادها في أحتساب مبالغ المخصصات ،إذ تتمثل بمبالغ شهرية مقطوعة أو بنسبة محددة من الراتب الشهري للموظف ، ويكون هنالك تحديد على مجموع المخصصات أو الاضافات التي يتقاضاهل الموظف سنوياً [12].

وأعتمد التشريع العراقي كثيراً على هذه الالية في أحتساب المخصصات الوظيفية ومثالها في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل مخصصات منع مزاولة المهنة التي تنص عليها المادة (51 /1/ د) ، والتي تعطى للموظفين الذين يحملون شهادة علمية جامعية عندما يمنعون من ممارسة مهنهم خارج أوقات الدوام الرسمي وبنسبة 25% من الراتب ، وكذلك المخصصات المحلية التي كان ينص عليها قانون المخصصات المحلية [13]لتي تتحدد بمبلغ مقطوع يختلف بحسب موقع مقر العمل .

وأحذ قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22لسنة 2008 المعدل على هذه الالية في تقسيم المخصصات الوظيفية ومن أمثلة هذه المخصصات ما أستحدثه هذا القانون من مخصصات تعرف بمخصصات المنصب في المادة (10) منه والتي تمنح بنسب متفاوتة لمن يشغلون مناصب معينة تبدأ من منصب معاون مدير عام الوارد ضمن الهيكل التنظيمي للدائرة انتهاءً بمعاوني مدارء المدارس والمعاهد والتعليم المهني ومعاوني رؤساء الاقسام ورؤساء الشعب [14]، وتضمنت المادة (11) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22لسنة 2008 المعدل نوع أخر من المخصصات النسبية وهي مخصصات الشهادة ومخصصات الحرفة ، وكذلك مخصصات الخطورة التي وردت ضمن المادة (13) من هذا القانون ، في حين أشارت المادة (12) الى صورة المخصصات المقطوعة التي منها مخصصات الموقع الجغرافي كما تعد مخصصات الاعالة ومخصصات الاطفال من ضمن المخصصات المقطوعة الواردة في المادة (14) من قانون رقم 22 لسنة 2008 النافذ .

ومما تجدر الاشارة اليه بهذا الخصوص أن بعض القوانين الخاصة تتضمن منح مخصصات منصب وذلك مراعاة للخصوصية في بعض المناصب العلمية أو الادارية كما في نص المادة المادة (15) من قانون الخدمة الجامعية رقم 23 لسنة2008 المعدل التي نصت على (1-يمنح

معاونو العمداء و رؤساء الأقسام العلمية في الكليات و المعاهد مخصصات منصب مقطوعة شهرياً (250000) مائتين و خمسون ألف دينار .

2-يمنح مقرروا ألأقسام العلمية مخصصات منصب مقطوعة شهريا (150000) مائة وخمسون ألف دينار .

3-يمنح مسؤولو الأقسام الإدارية في مركز الوزارة والجامعات و الكليات و المعاهد مخصصات منصب مقطوعة شهريا (100000) مائة ألف دينار).

ويلاحظ الخلط الوارد بين أحكام المادة (15/الفقرة3) من قانون الخدمة الجامعية المذكورة أنفاً والمادة (10/ رابعاً) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22لسنة 2008 المعدل التي قضت بمنح مخصصات منصب بنسبة عشرون من المائة من الراتب لمن يشغل منصب مدير قسم ، الذي جاءت بشكل مطلق بحيث بالامكان أن تشمل رؤساء الاقسام الادارية في مركز الوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وفي الجامعات والمعاهد .

ويلاحظ بهذا الخصوص عدم شمول موظفي الدرجات الخاصة والمدراء العاميين بمخصصات المنصب المنصوص عليها في قانون رقم 22لسنة2008 والتي سبقت الاشارة اليها وذلك لصراحة نص المادة (2) من أحكام هذا القانون التي تقضي بسريان أحكام هذا القانون على موظفي الدرجة الاولى فما دون المحددة بموجب جدول الرواتب والعلاوات السنوية الملحق بهذا القانون ، وأنما جرى العمل على منحهم مخصصات أستثنائية وذلك بموجب قرارات تصدر من مجلس الوزراء كالقرار رقم (310) لسنة2008[15]، والقرار 333 لسنة 2015 الذي أشار الى حجب المخصصات كافة الممنوحة بموجب قرارات أو تعليمات سابقة وأشار الى تقاضي المشمولون بهذا القرار المخصصات المقررة بموجب المادتين (11/أولاً) و(14) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008 ، وتخفض مخصصات المنصب لتكون بنسبة (50%) من الراتب الاسمي ، ويلاحظ ان هذا القرار قد تضمن مخالفة قانونية صريحة لاحكام المادة (2) من قانون رقم 22 لسنة 2008 المشار اليها أنفاً ، إذ إن من بين المشمولين بأحكام قرار مجلس الوزراء رقم 333 وكلاء الوزارات ومنهم بدرجتهم والمستشارين والمدراء العاميين ومن هم بدرجتهم ، وهم من يشغلون الدرجة العليا (أ،ب) من الجدول الملحق بالقانون رقم 22 لسنة 2008 وهم من أستثنتهم صراحةً المادة (2) أنفاً .

2-المخصصات الثابتة والمخصصات غير الثابتة يُعتمد هذا التقسيم للمخصصات الوظيفية كثيراً في المجال العملي والتطبيقي ، إذ يشير الى مدى التلازم بين الراتب الاسمي وبعض أنواع

المخصصات ومدى أمكانية أستمرار هذه المخصصات عند حصول عارض لخدمة الموظف كالسفرأو سحب اليد أو التمتع بأجازة .

وما يعاب على أتجاه المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية رقم 24لسنة 1960 ومن بعده قانون رقم 22لسنة 2008 وغيرهما من القوانين والقرارات التي تناولت موضوع المخصصات أنها لم تتضمن معياراً واحداً لتمييز المخصصات الثابتة عن المخصصات غيرالثابتة ، إلا أن بعض التعليمات [16]والضوابط التي تناولت مدى أستمرارية صرف المخصصات ذهبت الى ذكر بعض المخصصات على سبيل الحصروتصنيفها ضمن أحد النوعين .

أما في ظل نفاذ قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008 فقد أصدرت وزارة المالية ضوابطها بهذا الخصوص والتي عدت مخصصات الشهادة ومخصصات المنصب ومخصصات الاعالة والاولاد من المخصصات الثابتة أما مخصصات الموقع الجغراقي ومخصصات الخطورة المهنية من المخصصات غير الثابتة [17].

3- **المخصصات الممنوحة لفئات وظيفية خاصة** وتعد هذه المخصصات أستثناء يرد على القواعد العامة بفرض المخصصات الوظيفية لجميع الموظفين ، ويزخر القانون العراقي بالمخصصات من هذا النوع والتي نرتئي بتسميتها بالمخصصات الخاصة ،وذلك كونها لاتشمل جميع الموظفين بل فئات خاصة منهم كموظفي الخدمة الخارجية أو موظفي الخدمة الجامعية والاطباء [18]والمهندسين [19]ونحوها ، وتتحدد عادة هذه المخصصات بموجب قوانين أو قرارات خاصة بتنظيم شؤون هذه الفئات الوظيفية ومن أمثلتها مخصصات الخدمة الجامعية الممنوحة بموجب قانون الخدمة الجامعية رقم 23لسنة 2008 المعدل [20]والتي تشمل موظفي الخدمة الجامعية فضلاً عن الموظفين الفنيين والاداريين العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إذ قضت المادة (7- رابعاً) من هذا القانون بمنح (موظف الخدمة الجامعية المتفرغ والمتفرغ العلمي بموجب إحكام هذا القانون مخصصات خدمة جامعية شهرية بنسبة (100%) مئة من المائة من راتبه الشهري ، ولا تحجب هذه المخصصات مكافآت الاستشارة الفنية للمؤسسات الحكومية و الخاصة ضمن اختصاصها العلمي و التأليف و الترجمة و الإنتاج العلمي و الفني) .

وأشارت المادة (14) من القانون ذاته الى (أولا– يمنح الموظفون الفنيون العاملون في الوزارة و مؤسساتها مخصصات بنسبة (100%) مائة من المائة من الراتب

ثانياً– يمنح الموظفون الإداريون الذين يتطلب وجودهم مع موظفي الخدمة الجامعية مخصصات الخدمة الجامعية بنسبة (75%) خمس وسبعين من المائة من الراتب) ، كما أستحدث التعديل

الاول لقانون الخدمة الجامعية [21] رقم 23لسنة2008 المعدل نوع أخر من المخصصات التي تمنح الى موظفي الخدمة الجامعية حصراً وهي مخصصات اللقب العلمي إذ نصت المادة (11 / الفقرة سادساً) المعدلة على (يمنح موظف الخدمة الجامعية المستمر في البحث العلمي وفق ضوابط تضعها الوزارة ، مخصصات اللقب العلمي بنسبة 15% للمدرس المساعد و25% للمدرس و35% للأستاذ المساعد و50% للأستاذ من الراتب الاسمي).

وكذلك ما نصت علية المادة (14) من قانون الخدمة الخارجية رقم 45 لسنة 2008 [22] على (أولاً-يتقاضى موظفوالخدمة الخارجية المخصصات التالية :

أ-مخصصات الخدمة الخارجية للعاملين في البعثات

ب ـ مخصصات شهرية للعاملين في مركز الوزارة بنسبة 150% من الراتب مع مراعاة ما جاء في قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة 2008).

وأشار نظام الخدمة الخارجية رقم (1) لسنة 2010[23] في المادة الفقرة ثانياً من المادة (3) منه على أن مخصصات الخدمة الخارجية للعاملين في البعثات تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على أقتراح وزير الخارجية وتوصية لجنة الخدمة الخارجية ، ويجوز أن تعدل هذه المخصصات عند أعداد الميزانية السنوية للوزارة أو كلما أقتضت الحاجة في ضوء أحصائيات الامم المتحدة الخاصة بتكاليف المعيشة .

وترد جملة من الملاحظات على إتجاه المشرع العراقي نحو توسيع المخصصات المضافة على الراتب سواء ماكان منها ثابتة أوغير ثابتة فضلاً عن تقرير مخصصات خاصة وضمن قوانين أوقرارات مستقلة عن قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22لسنة 2008 المعدل منها :

1-تعد المخصصات مبالغ مضافة على مبلغ الراتب وبالتالي لايمكن أن تكون مبالغها بشكل يفوق مبلغ الراتب الاسمي [24]، إذ ذلك يتنافى مع كون الراتب هو الاساس في الاحتساب بالنسبة لبعض المخصصات .

2-التباين الملحوظ بمبلغ المخصصات باختلاف الجهات الوظيفية وعدم وجود أساس موحد بالنسبة لاحتساب هذه المخصصات ، بحسب طبيعة العمل الوظيفي أو جهة الانتساب الوظيفي أو الكفاءة والمؤهلات الوظيفية .

3-ان التباين بمبلغ المخصصات باختلاف جهة الانتساب الوظيفي ، يفرز مشكلة عملية تتمثل في تركز الكفاءات في الجهات الوظيفية التي يتمتع موظفيها بمخصصات مرتفعة كونها جهات جاذبة بسبب ذلك في حين نجد الجهات الوظيفية التي لاتسمح القوانين بمنحها مثل هذه المخصصات تفتقر الى عامل جذب العناصر الوظيفية الكفؤة.

المبحث الثاني : أثر التغيرات التشريعية على العلاوة والترفيع

يعد الترفيع والعلاوة من الامتيازات المالية للموظف ، إذ تتمثل بزيادة سنوية أو دورية ترد على الراتب الشهري للموظف ولبيان أهم التغيرات التي طرأت بهذا الخصوص سنتولى دراسة هذا الموضوع ضمن مطلبين نخصص الاول لبيان أثر التغيرات التشريعية على العلاوة والثاني لبيان أثر التغيرات التشريعية على الترفيع.

المطلب الاول : أثر التغيرات التشريعية على العلاوة السنوية

تمثل العلاوة السنوية مبلغ من المال يضاف سنوياً الى الراتب الشهري للموظف ، ووفقاً لإحكام المادة (3) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل فأن منح الموظف العلاوة يكون بشكل سنوي بين حدي الدرجة التي يشغلها ،عند أكماله سنة براتب يقل عن الحد الأعلى للدرجة وفقاً لشروط وإجراءات محددة قانوناً ، وأشارت المادة (3) مدار البحث إلى مقدار مبلغ العلاوة السنوية لكل درجة من الدرجات الوظيفية[25] .

أما قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008 المعدل فأن المادة (4) منه تشير الى أن الموظف يعين في مرتبة محددة ضمن الدرجة الوظيفية حسب مؤهله العلمي، ويجري انتقاله الى المرتبة التالية لمرتبته ضمن نفس الدرجة الوظيفية بعد إنقضاء سنة كاملة في خدمته الوظيفية ، ويستمر الموظف بالحصول على العلاوة السنوية ضمن نفس الدرجة لحين قضائه المدة المحددة بموجب الجدول الملحق بالقانون رقم 22لسنة 2008 المعدل ، ليتم بعد ذلك إنتقاله الى الدرجة الأعلى من درجته الحالية وحسب ما نصت عليه المادة (3/أولا) التي قضت (تكون درجات الموظفين و علاواتهم السنوية و مدد ترفيعاتهم كما هو مبين في جدول الرواتب و العلاوات السنوية الملحق بهذا القانون) .

وتنص المادة (5) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008 المعدل على (تمنح العلاوة السنوية للموظف عند إكماله (1) سنة واحدة في الخدمة الوظيفية مع مراعاة أحكام المادة (9) من هذا القانون) ، فحق الموظف في الحصول على العلاوة السنوية أصبح حق يستمده مباشرةً من القانون دون الحاجة الى توصية من رئيسه المباشر وهو خلاف لما

كان عليه الامر في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 [26] ، وعليه لم تعد للادارة سلطة تقديرية بخصوص منح العلاوة السنوية للموظف وأنما أصبح حق مقرر قانوناً لاتملك الادارة أزائه إلاسلطة مقيدة أو تقريرية .

ويلاحظ أن قانون رقم 22لسنة 2008 لم يأتي بحكم جديد حول موعد صرف العلاوة للموظف ويمكن بهذا الخصوص الرجوع الى أحكام قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 452 لسنة1980 الذي ينص على (يكون استحقاق الترفيع والزيادة السنوية والعلاوة لمنتسبي الدولة ومنشآت القطاع الاشتراكي والقطاع المختلط في اليوم الاول من الشهر الذي يستحق فيه المنتسب اياً من هذه الزيادات ، في حالة اقرار منحها.....)[27].

ويذكران المادة (9) من قانون رقم 22لسنة2008 عالجت حالات بلوغ راتب الموظف الحد الاعلى وميزت بهذا الخصوص بين حالتين :

1-وصول راتب الموظف الحد الاعلى لدرجته فيجوز الاستمرار بمنحه العلاوة السنوية للدرجة التالية لدرجته.

2-وصول راتب الموظف الى المرتبة 11من الدرجة الاولى فيجوز الاستمرار بمنحه علاوته السنوية وبما لايتجاوز الحد الادنى للدرجة العليا (ب) ،وهنا نكون أمام توقف للزيادة براتب الموظف .

ونود ان نبين أن التشريع العراقي دأب على أحتساب مبلغ العلاوة بشكل مقطوع يتحدد وفقاً لكل درجة وظيفية ، وأن هذا المبلغ يتناسب طردياً مع الدرجة الوظيفية أي أنه يزيد بالتقدم أرتفاعاً في السلم الوظيفي ، ويلاحظ أن قرارات مجلس الوزراء المشار اليها أنفاً بخصوص تعديل سلم الرواتب قد غيرت مقدار المبالغ المقطوعة للعلاوات السنوية وأن كان هذا التغيير طفيفاً نوعاً ما .

المطلب الثاني : أثر التغيرات التشريعية على ترفيع الموظف

تظهر القوانيين الوظيفية أهتماماً ملحوظاً في توفير المميزات المالية لشاغلي الوظائف العامة وبما يؤمن لهم الاستقرار في عملهم الوظيفي ، لذلك تقرهذه القوانين أنواع عدة من هذه المميزات ويأتي الترفيع واحداً منها ، إذ يمثل الترفيع في التشريع العراقي زيادة مالية يحصل عليها الموظف بسبب أنتقاله من درجته الوظيفية الحالية الى الدرجة الاعلى منها ، لذلك يعد

ترفيع الموظف احد أهم الحوافز التي تدفعه الى أداء واجباته الوظيفية على نحو سليم ، وتجعله يحرص على تطوير كفاءته ورفع مستواه الفني والوظيفي [28] .

ويعد الترفيع من المزايا المالية للموظف إلا أن الادارة تتمتع بخصوص منحه بسلطة تقديرية واسعة ، فضلاً عن ان القانون قد حدد شروط عدة لحصول الموظف على الترفيع ، إذ حددت المادة 19 من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 شروط ترفيع الموظف وهي :

أ-وجود وظيفة شاغرة تعادل أو تفوق الوظيفة المراد ترفيعه لها .

ب-ثبوت مقدرته على أشغال الوظيفة أو تفوقه على غيره من الموظفين بوصية وزارته أو دائرته.

ج-أكمال المدة المبينة في الجدول الوارد ضمن المادة (3) من القانون .

أما في قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22لسنة2008 فقد ذكرت الفقرة (ثانياً من المادة 6) شروط الترفيع وهي :

أ- وجود وظيفة شاغرة في الدرجة الأعلى لدرجته ضمن الملاك الوظيفي للدائرة .

ب- أكمال المدة المقررة للترفيع المنصوص عليها في الجدول الملحق بهذا القانون .

ج - أن يكون الموظف مستوفيا للشروط و المؤهلات المطلوبة لأشغال الوظيفة المرشح للترفيع إليها .

د- ثبوت قدرة و كفاءة الموظف على أشغال الوظيفة المراد ترفيعه أليها بتوصية من رئيسه المباشر و مصادقة الرئيس الأعلى.

ويلاحظ ان فلسفة المشرع بمنح الترفيع لم تتغير وذلك بتحديد عدد من الشروط في منحه وبالتالي فأنه لايعد حق يحصل عليه الموظف بمجرد أنقضاء مدة معينة وأنما ينبغي أن تستكمل شروط أخرى تتعلق بتوفر الدرجة المرفع اليها في الملاك الوظيفي فضلاً عن ثبوت كفاءة الموظف على أشغال هذه الوظيفة .

وتجدر الملاحظة هنا الى ان المشرع العراقي لايزال غير واضح في التمييز بين الترفيع والترقية ولاتزال النصوص القانونية تخلط بين المفهومين بشكل واضح ومن ذلك النصوص التي أتى بها قانون رقم 22لسنة 2008 المعدل ، إذ تعرف الفقرة أولاً /المادة 6 الترفيع بأنه (انتقال

الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي).

إذ ينطوي الترفيع على الانتقال من درجة وظيفية الى درجة وظيفية أعلى منها تستلزم بالضرورة زيادة مالية حتمية للراتب الوظيفي ، ذلك كون الدرجة الوظيفية تتكون من عدد من المرتبات التي يكون لها حد أدنى وحد أعلى ، ولاعلاقة لذلك بطبيعة الوظيفة التي يشغلها الموظف ، في حين تعني الترقية نقل الموظف من وظيفيته الحالية الى وظيفة ذات مستوى وظيفي أعلى تتحدد به مسؤوليات جديدة يجري أشغالها بناءً على توافر شروط الكفاءة والقدرة ، بمعنى ان تكون الوظيفة الاعلى التي ينتقل اليها الموظف لها أختصاص أشرافي أو رئاسي بالنسبة للوظيفة الاولى [29].

ومن خلال تدقيق أحكام قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 وقانون الملاك رقم 25 لسنة 1960 ، وماجاء به قانون رقم 22لسنة 2008 ، يلاحظ ان النظام الوظيفي في العراق لايزال يقوم على أساسين بخصوص تقسيم الوظائف والدرجات الوظيفية وعلى النحو الاتي :

1-يحدد قانون الملاك رقم 25 لسنة 1960 المعدل الوظائف بحسب عناوينها الوظيفية على نحو متدرج وبأختلاف طبيعة العمل في هذه الوظائف وطبيعة المسلك الوظيفي لكل مجموعة من الوظائف .

2- يحدد قانون الرواتب رقم 22لسنة 2008 الدرجات الوظيفية بعشرة درجات مالية تتضمن كل درجة مجموعة من العناوين الوظيفية المحددة في قانون الملاك ، ولايستلزم بالضرورة أنتقال الموظف من درجة وظيفية الى درجة أعلى في حالة الترفيع تغيير في وظيفة الموظف أو حصوله على عنوان وظيفي أعلى ، إذ ذلك يتوقف على مايسمح به والملاك الوظيفي المصادق عليه ووفق الهيكل التنظيمي لكل دائرة أو تشكيل .

وهنا يبدو خلط المشرع في قانون رقم 22لسنة 2008 والذي أشار في تعريفه للترفيع الى إنه انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها الى وظيفة تقع في الدرجة الاعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي ، فالمشرع كما يبدو خلط بين مفهوم الدرجة الوظيفية وبين الوظيفة وتعامل معهما وكأنهما مترادفتان وكأنه ألزم الادارة بتغيير عنوان الموظف وحصوله على الترقية في حال وافقت على ترفيعه وهو مايفهم من عبارة (وظيفة تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي) وعاد وكرر الخلط في الفقرة ثانياً من المادة (6) بشأن شروط الترفيع والتي أشارت الى وجود وظيفة شاغرة وبالحقيقة هي وجود درجة شاغرة

وليست وظيفة كون الامر يتعلق بالترفيع الذي هو في حقيقته زيادة مالية دورية في الراتب ،ونشير بهذا الخصوص الى كتاب وزارة المالية [30] (ان قانون الخدمة المدنية تضمن سلم درجات ،حيث أن الدرجة عبارة عن مرتبة مالية لها حد أعلى وحد أدنى ، فيما تضمن قانون الملاك جدول وظائف ،حيث أن الوظيفة مجموعة من الواجبات والصلاحيات تناط قانوناً بالموظف عند توافر الشروط والمؤهلات المقررة لها ليؤديها وفق أهداف الدائرة ولكل وظيفة حدأدنى وحد أعلى ،وعلى هذا الاساس فأن الموظف يسكن في الوظيفة التي يشغلها ولاعلاقة لذلك بدرجته المالية).

المبحث الثالث : أثر المتغيرات التشريعية على الاجازات الوظيفية

تعد الاجازات من نوع المميزات المعنوية التي يتمتع بها الموظف ،إذ تتنوع هذه الاجازات في التشريع العراقي من حيث مددها وأثارها وأسبابها وكذلك من حيث عموميتها بالنسبة لجميع الموظفين أو كونها محدودة بفئة معينة منهم [31]، ويعرف القانون العراقي أنواع عدة من الاجازات كالاجازة الاعتيادية والاجازة المرضية والاجازة بدون راتب واجازة المصاحبة الزوجية وأجازة الوضع وأجازة الولادة وأجازة الامومة ، وطالت المتغيرات التشريعية جانب من هذه الاجازات وجرى أستحداث أنواع لم تكن معروفة مسبقة في التشريع العراقي كأجازة العدة للمرأة المتوفى عنها زوجها وألاجازة الطويلة لمدة (4) سنوات بالراتب الاسمي فقط ، وأجازة المعين المتفرغ لذوي الاعاقة وفقاً لقانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (38) لسنة2013 ، كما شهدت التغيرات التشريعية تعديلاً باحكام بعض الاجازات التي كانت معروفة مسبقاً كتعديل المادة (50) من قانون الخدمة المدنية رقم 24لسنة 1960 بالغاء القرار رقم 930 الخاص بالاجازة الدراسية ، ولغرض تحديد أهم المتغيرات التشريعية التي طالت الاجازات الوظيفية سنتولى تقسيم هذا المبحث الى مطلبين نحدد في الاول أهم الاجازات الواردة في قانون الخدمة المدنية ونتناول في الثاني أهم الاجازات المستحدثة في التشريع العراقي وعلى النحو الاتي :

المطلب الاول : أهم الاجازات في القانون العراقي

تضمن قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل في الفصل الثامن منه النص على أنواع متعددة من الاجازات التي يتمتع بها الموظف كما جاءت القرارات العديدة على أنواع أخرى من الاجازات وسنتولى بيان أهم هذه الاجازات وعلى النحو الاتي :

1-الاجازة الاعتيادية

أشارت المادة (1/43) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل الى (يستحق الموظف أجازة أعتيادية براتب تام بمعدل يوم واحد عن كل عشرة أيام من مدة خدمته) ويلاحظ أن القانون قد ربط بين أستحقاق الموظف للاجازة الاعتيادية وبين أيام خدمته ، ولم يعتمد بنظام الاجازة السنوية للموظف التي يجري تحديدها على أساس سنوات خدمة الموظف ، ومع أننا نؤيد من يذهب بالرأي الى أن أتجاه المشرع العراقي هذا ينشأ الحق بالاجازة السنوية للموظف متجزأ أصلا ، ويثير في التطبيق العملي صعوبة حساب خدمة الموظف بالايام إذ يقتضي أستبعاد ما لايعتبر من الايام خدمة للموظف لاي سبب من الاسباب لان الموظف لايستحق عنها أجازة [32] ، إلا أننا نرى أن هذا الاتجاه في التطبيق العملي يرجح جانب الموظف في حالتين:

الحالة الاولى : الموظف غير المثبت او الذي تحت التجربة والذي يكون في أول سنة من تعيينه وبالتالي فالافضل منحه أستحقاق أجازاته بعدد أيام خدمته وليس بنظام الاستحقاق السنوي ، وتؤكد بهذا الخصوص الفقرة 5 من المادة 43 على (يعامل الموظف تحت التجربة في أكتساب الاجازة وتمتعه بها معاملة الموظف المثبت).

الحالة الثانية : حالة الموظف الذي يستنفذ رصيد أجازاته الاعتيادية وبالتالي بأمكانه الحصول على ألاجازة وفقاً لعدد أيام خدمته دون الحاجة لانتظار استحقاقه السنوي منها .

وأشارت المادة (43) مدار البحث الى جملة من الشروط بخصوص منح الاجازة الاعتيادية للموظف وهي :

أ-تقديم طلب تحريري بمنح الاجازة ، وعليه فأن منح الموظف الاجازة هو سلطة تقديرية للادارة، التي لم يلزمها القانون بالموافقة على طلب الموظف ذلك أن متطلبات العمل قد تقتضي ضرورة أستمرار الموظف في عمله ، إلا إن القانون من جانب أخر لم يجوز للادارة الامتناع عن منح الاجازة لسبب يتعلق بالمصلحة العامة مدة تزيد على ستة أشهر أعتباراً من تاريخ تقديم الطلب الاول ، وهي مدة برأينا طويلة نسبياً خصوصاً إذا كان الطلب بالاجازة لايام محددة وليس لفترة طويلة .

ب-أن لاتتجاوزمدة الاجازة الاعتيادية التي تمنح للموظف لكل مرة أكثر من (120) يوم براتب تام ،حتى لو كان لدى الموظف رصيد من الاجازات المتراكمة يسمح بذلك .

ج -أن لايكون الموظف من المشمولين بالعطلات المدرسية وهذا الشرط أشارت اليه المادة (44/الفقرة1) من قانون الخدمة المدنية النافذ ، ونشير بهذا الخصوص الى المادة(10/الفقرة ثالثاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم 23لسنة 2008 المعدل و تعليمات العطل الدراسية

والاجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية رقم 3 لسنة 1979[33] ، والتي أشارت في مادتها الاولى الى أستحقاق موظف الخدمة الجامعية لأجازة العطلة السنوية البالغة ستين يوماً فضلاً عن تمتعه بعطلة نصف السنة [34] .

ونود الاشارة هنا الى أن قانون الخدمة المدنية أجازة منح الموظفين المشمولين بالعطلات المدرسية إجازة خاصة لمدة لاتتجاوز سبعة أيام في كل سنة دراسية[35] ، في حين أن القوانين المنضمة للموظفين المشمولين بالعطلات المدرسية كقانون الخدمة الجامعية أشار الى أستحقاق موظف الخدمة الجامعية إجازة براتب تام لمدة (15) يوم عن كل سنة دراسية مع جواز تراكم هذه الاجازات ،على أن لايمنح الموظف خلال السنة الدراسية أكثر من (30) يوماً ، على أن تدور الاجازات الاعتيادية لحساب موظف الخدمة الجامعية وفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 .

وختاماً لابد من الاشارة الى مجلس شورى الدولة قد أشار في أحدى قراراته الى أستحقاق الموظف المعين على الملاك المؤقت وفق القرار (603) لسنة 1987 [36]الاجازات المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 مع مراعاة الطبيعة المؤقته للوظيفة [37] .

2- الاجازة المرضية

ميز القانون العراقي بين نوعين من الاجازات المرضية الممنوحة الى الموظف وذلك بحسب طبيعة المرض الذي يصيب الموظف والمدة التي تستوجب علاجه وعلى النحو الاتي :

أ-الاجازة المرضية الممنوحة للموظف وفقاً لقانون الخدمة المدنية ، إذ أشار ت المادة (46) من هذا القانون الى استحقاق الموظف الاجازة المرضية بمعدل (30) يوم عن كل سنة كاملة في الخدمة و(45) يوم بنصف راتب ،على أن لاتتجاوز الإجازة في كل مرضة عن (120) يوم براتب تام و(90) يوم بنصف راتب .ويلاحظ ان المشرع العراقي قد حدد الاجازة المرضية بنظام الاستحقاق السنوي سواء أكانت براتب تام أم بنصف راتب ، وعالج لهذا الغرض حالة الموظف تحت التجربة بأن أجاز منحه الاجازة المرضية لحد (30) يوم براتب تام و(45) بنصف راتب ،على أن تخصم من استحقاقه للإجازات المرضية عند تثبيته.[38]

ونود الإشارة هنا الى أن نظام الإجازات المرضية رقم (76) لسنة 1959 أجاز منح الإجازة المرضية للموظف خارج العراق إذا تعذر علاجه داخل العراق .

ب-الإجازة المرضية وفقاً لقانون العجز الصحي رقم 11لسنة1999[39] ، ، إذ تشير المادة (2) من هذا القانون الى (إذا أصيب الموظف بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة أو كان من الإمراض المستعصية أو الخبيثة المحددة من وزارة الصحة ، فيمنح إجازة مرضية خاصة براتب تام مدة أقصاها (3) ثلاث سنوات بقرار من اللجنة الطبية).

3- إجازة الولادة وأجازة الامومة

جاء القانون العراقي بأنواع من الاجازات لاتمنح الا للمرأة الموظفة وذلك مراعاةً لدورها في المجتمع وأنصافاً لحقها في الامومة ،والاجازات التي تتمتع بها المرأة هي :

أ-أجازة الولادة والتي تمنح للمراة الحامل أستناداً للمادة (43 /الفقرة 6) من قانون الخدمة المدنية وتعليمات عدد (132) لسنة 1980 [40]إذ (تستحق الموظفة إجازة حمل وولادة قبل الوضع وبعدها أمدها (72) يوماً براتب تام ، على أن لاتتمتع بما لايقل عن (21) يوماً قبل الوضع ، ويجوز تكرار هذه الاجازة كلما تكررالحمل والوضع) .

ب-إجازة الامومة لم يتضمن قانون الخدمة المدنية النص على حق المرأة الموظفة في التمتع بأجازة الامومة ، وإنما أقرت هذه الاجازة بموجب قرار رقم 1534لسنة 1979 [41] ، وتوالت التعديلات العديدة التي نضمت أحكام هذه الاجازة [42] ،إذ أصبح من حق الام الموظفة التمتع بإجازة أمومة لمدة سنة تكون براتب تام الستة الاشهر الاولى وبنصف راتب لمدة الستة الاشهر التالية ، على أن يكون للام التي تلد توأماً ، التمتع بأجازة أمومة خاصة لمدة (سنة) براتب تام تنصرف فيها لرعاية توأميها اللذين لم يكملا السنة من العمر .

ونؤيد بالرأي من يذهب الى ان تمتع المرأة بهاتين الاجازتين هو حق مستمد من القانون وليس للادارة سلطة تقديرية في رفض منح هذه الاجازة [43] ، فمادامت الموظفة قد أبدت رغبتها في التمتع بهذه الاجازة وذلك بتقديمها طلباً تحريرياً فأن الادارة ملزمة في الموافقة على طلبها وهذا مايفهم من نصوص القوانين المنظمة لهذة الاجازات .

4-إجازة المصاحبة الزوجية

نص قانون الخدمة المدنية في المادة (44/ الفقرة 4) على منح إجازة المصاحبة الزوجية إلا ان هذا النص قد عدل بموجب قرارات متعددة [44]، وتمنح هذه الاجازة للزوج أو الزوجة الذي يرغب بالالتحاق بقرينه خارج العراق وتكون بدون راتب اذا كان أي من الزوجين موظفاً أو عاملاً يزاول مهنته أو وظيفته خارج العراق أو موفداً بمهمة رسمية لمدة سنة فأكثر أو طالب

بعثة أو مجاز دراسياً أو متمتعاً بزمالة أو متفرغاً علمياً أو طالب يواصل دراسته على نفقته الخاصة بتأييد من الجهة الرسمية ، أو كان مريضاً أقتضت معالجته خارج العراق بقرار من اللجنة الطبية .

5-الاجازة الدراسية

تعد الاجازة الدراسية واحدة من أهم المميزات التي يتمتع بها الموظف في حياته الوظيفية ،إذ تهدف هذه الاجازة الى تحسين المستوى العلمي والاكاديمي للموظفين مع ضمان أستمرار حصوله على راتبه الشهري ، ونص قانون الخدمة المدنية على الاجازة الدراسية ضمن المادة (50) منه ، وسبق لهذه المادة أن تم تعديل أحكامها بموجب قرار 930 لسنة 1980 [45] ، كما صدرت مجموعة من القرارات ذات الصلة بإلاجازة الدراسية [46] ،ويمكن تحديد أهم الاحكام الخاصة بالاجازة الدراسية في القانون العراقي :

1-تمنح الاجازة الدراسية للحصول على شهادة أعلى من داخل العراق او من خارجه.

2-أكمال الموظف لخدمة وظيفية مقدارها (2) سنتين بعد أخر شهادة .

3-أن يكون موضوع الدراسة الموظف ذو علاقة باختصاصه وفي ضوء حاجة الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة .

4-يستحق الموظف المجاز دراسياً راتبه ومخصصاته الثابتة فضلاً عن أستحقاقات طالب البعثة الدراسية فيما إذا كانت الاجازة للحصول على شهادة خارج العراق .

كما صدرت تعليمات منح الاجازة الدراسية رقم (165) لسنة 2011 [47]، وأشارت الى مجموعة من الاحكام الخاصة بمنح الاجازة وفيما يتعلق بشرطي العمر والمعدل لمن يرغب بالحصول على شهادة عليا .

المطلب الثاني : الاجازات المستحدثة في التشريع العراقي

نالت النصوص القانونية المنضمة لموضوع الاجازات متغيرات تشريعية عديدة أدت الى تعديل بعض الاحكام الخاصة بأنواع معينة من الاجازات وعلى النحو الذي أوضحناه في المطلب السابق ،إلا أنه يلاحظ أن القانون العراقي قد شهد إستحداث أنواع جديدة من الاجازات لم تكن معروفة مسبقاً في التشريع العراقي ويرجع ذلك الى أسباب مختلفة البعض منها أقتصادية أو أنسانية أو أجتماعية وسنتولى تباعاً تحديد أهم هذه الاجازات وعلى النحو الاتي :

أولاً : إجازة العدة

جاء قانون رقم (12) لسنة 2007 المعدل لقانون الخدمة المدنية رقم 24لسنة 1960 بإضافة فقرة سابعة على المادة 43 من قانون الخدمة المدنية ،تنص على (تستحق الموظفة المتوفى عنها زوجها أجازة عدة لمدة (130) يوماً براتب تام) ، وجاء في الاسباب الموجبة لهذا التعديل ان قانون الخدمة المدنية رقم 24لسنة 1960 المعدل خلى من نص ينظم مثل هذه الاجازة الضرورية ،ولتسهيل تنفيذ النص الالهي بهذا الخصوص [48] ، ويلاحظ أن الاعتبارات الدينية والانسانية هي وراء إستحداث هذه الاجازة التي لم تكن موجودة سابقاً في التشريع العراقي ، كما أن النص على هذه الاجازة جاء متماشياً مع المادة (2 /أولاً) من الدستور العراقي الدائم لعام 2005 من (الاسلام دين الدولة الرسمي ، وهو مصدر أساس للتشريع .....) ، وبدورنا نثني على أتجاه مشرعنا في النص على هذه الاجازة كونها تطبيق للنصوص القرانية بهذا الخصوص إذ جاء في محكم الكتاب قوله تعالى (والذين يتوفون منكم ويذرون أزواجاً يتربصن بأنفسهن أربعة أشهر وعشرة أيام) [49].

وتنص المادة (48/ الفقرة ثالثاً) من قانون الاحوال الشخصية رقم 188 لسنة 1959 المعدل على أن (عدة المتوفى عنها أربعة أشهر وعشرة أيام للحائل ،أما الحامل فتعتد بأبعد الأجلين من وضع الحمل المدة المذكورة) وهذا النص مأخوذ من قوله تعالى (وأولات الأحمال اجلهن أن يضعن حملهن)[50]، ويلاحظ ان قانون رقم 12 لسنة2007 قد راعى الحكم الالهي في وجوب أن تعتد المرأة لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام ، وأن كان الافضل أن تتوافق أحكام هذا القانون مع النصوص القرانية بأن تكون مدة الاجازة (أربعة أشهر وعشرة أيام بدلاً من مدة 130 يوم) وكما هو الحال في نص المادة (48) من قانون الاحوال الشخصية المشار اليها أنفاً .

ثانياً: ألاجازة الطويلة بالراتب الاسمي

جاء قانون الموازنة الاتحادية رقم 44 لسنة 2017 [51] بحكم جديد يتضمن منح الموظف أجازة براتب أسمي لمدة أربع سنوات وتكون بدون راتب لما زاد عن أربع سنوات إذ نصت المادة (38 /أولاً) على (للوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ أو من يخوله أيٍّ منهم وبناء على طلب الموظف الذي أكمل مدة أربع سنوات فعلية بالوظيفة من الموظفين أجازة لمدة أربع سنوات وتكون بدون راتب لمازاد عن أربع سنوات وتحتسب لاغراض التقاعد على أن تدفع التوقيفات التقاعدية كاملة خلال مدة تمتعه بالاجازة ولايجوز قطع الاجازة خلال مدة تمتعه لأي سبب كان ويمارس الموظف خلال تمتعه بالاجازة العمل أستثناءً

من قانون أنضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل) وأشار القسم الثالث من تعليمات تنفيذ الموازنة الاتحادية لعام 2017[52] في القسم الثالث البند 6 الفقرة ثامناً منه على أصدر تعليمات بخصوص هذه الاجازة من الدائرة القانونية في الأمانة العامة لمجلس الوزراء [53]، وكان الاجدر برأينا ان تصدر التعليمات الخاصة بهذه الاجازة ضمن تعليمات تنفيذ الموازنة نفسها كونها أتت ضمن قانون الموازنة وبالتالي ليس من المنطقي ان تصدر التعليمات بخصوصها من مجلس الوزراء وبتعليمات منفصلة ، وفي ضوء ماتقدم يمكن تحديد أهم الشروط الخاصة بمنح هذه الاجازة وهي :

1-تقديم طلب تحريري من الموظف يبدي فيه رغبته بالتمتع بهذه الاجازة .

2- أن تكون لدى الموظف خدمة فعلية بالوظيفة لمدة أربع سنوات أو أكثر .

3-أن تبدي دائرة الموظف عدم ممانعتها من منحه هذه الاجازة ، وتكون الصلاحية بالموافقة على منح الاجازة للوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ أو من يخوله أيً منهم .

4- وفقاً للفقرة (8) من ضوابط تنفيذ المادة (38) الصادرة من الامانة العامة لمجلس الوزراء يكون الاختصاص بالموافقة على منح هذه الاجازة للسيد رئيس مجلس الوزراء بناء على أقتراح الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة إذ كان الموظف طالب الاجازة مديرعام أو من بدرجته فما فوق ومن الاطباء وأساتذة الجامعات وأصحاب الاختصاصات النادرة والطيارين [54].

ويلاحظ أن الضوابط الصادرة من مجلس الوزراء قد أوجدت حكماً جديداً بخصوص جعل صلاحية الموافقة على منح الاجازة بشأن المشاراليهم في الفقرة (8) من هذه الضوابط للسيد رئيس مجلس الوزراء ،وهو مايخالف نص المادة (38) التي لم تميز بين طوائف معينة من الموظفين ، وعليه فأن ما أتت به هذه الضوابط من حكم ليس له أساس من القانون ويخالف مبدأ المشروعية وقاعدة تدرج القواعد القانونية.

ومما تجدر الاشارة اليه الى أن أيجاد هذه الاجازة ضمن قانون الموازنة الاتحادية يجعلها أجازة مؤقتة ، كونها أتت في هذا القانون الذي يتحدد نفاذه لمدة سنة واحدة ، مما يضفي الصفة غير الدائمية عليها وهذا يرجع الى أن سبب تشريع هذه الاجازة هو العجز الذي شهدته الموازنة الاتحادية للعراق في السنوات الاخيرة ورغبة الحكومة من التخفيف من التزاماتها المالية بتأمين الرواتب للموظفين ، إلا انه برأينا الى أن تطبيق هذه الاجازة سيشهد مشاكل عملية كثيرة تتعلق

بملاكات الموظفين ودرجاتهم الوظيفية التي ستتوقف عند حدود معينة وذلك كون هذه الاجازة لاتحتسب لاغراض العلاوة والترفيع وأنما فقط لاغراض التقاعد .

ويمكن أجمال مجموعة من الاثار المترتبة والخاصة بتطبيق هذه الاجازة من أهمها :

1-**الاثار بالنسبة للموظف المتمتع بهذه الاجازة** : يترتب على الموظف المتمتع بهذه الاجازة جملة من الاثار أهمها:

أ- تمتعه بأجازة طويلة لمدة أربع سنوات مع حصوله على الراتب الاسمي فقط .

ب-تكون الاجازة بدون راتب للمدة التي تزيد على أربع سنوات ، وحقيقة فأن النص هنا منتقد وذلك من ناحيتين ، ألاولى كونه لم يحدد السقف الاعلى لهذه الاجازة وهل هي لمدة أربع سنوات أخرى ؟ أم حسب طلب الموظف وفي ضوء السلطة التقديرية للادارة في ذلك .

والناحية الثانية هل أن منح الاجازة لمن يرغب بأن تكون لاكثر من أربع سنوات يكون أبتداءً لمدة أربع سنوات براتب أسمي ومازاد على ذلك يعد بدون راتب ؟ أم أن الاجازة تمدد فيما بعد لتكون بدون راتب وفي هذه الحالة ماهو السند القانوني بمنحها وقتئذ خصوصاً أننا أشارنا الى أن قانون الموازنة التي أتت ضمنه هذه الاجازة هو قانون مؤقت .

ج-تحتسب هذه الاجازة لاغراض التقاعد حصراً ،على أن تقوم دائرة الموظف باستقطاع نسبة التوقيفات التقاعدية وهنا يثار تساؤل هل أن فترة الاجازة التالية للاربع سنوات والتي تكون بدون راتب تحسب لاغراض التقاعد أيضاً ؟ يلاحظ أن النص قد جاء مطلقاً وهو مايرجح برأينا أمكانية أحتساب هذه المدة لاغراض التقاعد على ان تدفع عنها التوقيفات التقاعدية .

د-لايستطيع الموظف قطع هذه الاجازة قبل أتمام مدتها وهي الاربع سنوات لأي سبب كان ، وأشارت الضوابط الخاصة بهذه الاجازة الى أنه في حال قطعها تسترجع الرواتب التي تقاضاها خلال فترة الاجازة وتعد أجازة بدون راتب [55].

هـ-يستطيع الموظف العمل أستثناءاً من أحكام المادة (5) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة1991 المعدل ،إذ تشير الفقرة أولا من هذه المادة على عدم جواز جمع الموظف بين عمله وأي عمل أخر إلابموجب أحكام نصت عليها المادة (6) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام .

2-**الاثار بالنسبة لدائرة الموظف** أشارت الضوابط الخاصة بهذه الاجازة الى عدد من الاثار المترتبة على دائرة الموظف منها :

أ-أمتناع دائرة الموظف عن تعيين أي موظف فيها ضمن عنوان الموظف المجاز .

ب-أشعار دائرة المحاسبة في وزارة المالية لغرض تنزيل مخصصات الموظف المتمتع بأجازة براتب أسمي من التمويل الشهري الذي تقوم به هذه الدائرة لوحدات الانفاق أو للشركات الممولة ذاتياً.

ج-الطلب من الموظف تقديم كفيل ضامن لتسديد مابذمة الموظف من أستقطاعات في حال وجود متعلقات بذمته للمصارف أو للدائرة المالية ، وينبغي أن تستكمل أجراءات هذه الكفالة قبل أنفكاك الموظف .

ثالثاً : إجازة المعين المتفرغ

جاء قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (38) لسنة 2013 [56] بإجازة من نوع خاص وذلك ضمن المادة (19) منه ، إذ قررت هذه المادة منح المعين المتفرغ لملازمة ذوي الاعاقة أجازة براتب تام مع المخصصات الثابتة وبقية الامتيازات أسوة بأقرانه في الوظيفة، ويمكن تحديد أهم الاحكام الخاصة بهذه الاجازة :

1-أن تكون الاجازة لملازمة ذوي الاعاقة ممن درجة عجزهم تحول دون تلبية متطلبات حياتهم العادية ويحتاجون من يلازمونهم لقضاء حاجاتهم بشكل مستمر ، ويجري تحديد ذلك من اللجنة الطبية المختصة وحسب التعليمات الصادرة من وزارة الصحة في 1998/11/16 والخاصة بتقدير درجة العجز.

2-تكون الاجازة براتب تام مع المخصصات الثابتة وبقية الامتيازات التي يتمتع بها أقرانه بالوظيفة .

3-تمنح الاجازة لمدة سنة وممكن أن تجدد سنوياً .

4-تقطع هذه الاجازة في حال أنصرف المعين للعمل لحسابه الخاص أو للدراسة .

ويلاحظ أن نص المادة (1/19) من قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (38) لسنة 2013 قد جعل من منح هذه الاجازة حق مقررفي القانون لاتتمتع فيه الادارة بسلطة تقديرية ، مادام تقرير اللجنة الطبية قد حدد حالة ذوي الاعاقة وحاجتهم لبقاء المعين لقضاء حاجتهم بصورة مستمرة .

ونود الاشارة الى أن المشرع العراقي قد شرع هذا القانون لاسباب أنسانية وبغية توفير الحياة الكريمة للمشمولين بهذا القانون ،إذ جاء تشريعه منسجماً مع حكم المادة (32) من دستور 2005 التي نصت على (ترعى الدولة المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة ، وتكفل تأهيلهم بغية دمجهم في المجتمع ، وينظم ذلك بقانون)، وتشكل الاجازة المقررة في هذا القانون جانباً من الرعاية التي تسعى الدولة الى تأمينها لهذه الفئة في المجتمع .

الخاتمة

بعد أن أنهينا بحثنا بخصوص الامتيازات الوظيفية وماطرأ عليها من تغيير في ضوء التعديلات التشريعية ، نجد أن من الضروري أن تولي التشريعات ذات الصلة الاهمية اللازمة لهذا الموضوع ذلك كون هذه الامتيازات تشكل دافعاً قوياً للموظفين في تحسين أدائهم الوظيفي من جانب وتنمية وتطوير الموارد البشرية العامة في القطاع العام من جانب أخر ، إذ يلاحظ أن الاهتمام بفئة الموظفين في الدولة يبدو في الدرجة الاساس في تعزيز جانب المميزات التي يتمتعون بها سواء أكانت هذه المميزات مادية أو غير مادية فضلاً عن عوامل أخر تتصل بتحسين البيئة الوظيفية وتوفير الضمانات الكافية للموظفين وتأمين نظام تقاعدي عادل لهم .

وفي سبيل تحقيق ذلك نلاحظ أن التغيرات التشريعية قد طالت جانب الامتيازات الوظيفية بشكل مستمر ، إذ سعى المشرع في العراقي في محاولة أجراء تعديلات عدة على الحقوق المالية للموظف سواء مايتعلق منها بالراتب أو المخصصات أو فيما يخص حقه في بعض الامتيازات المتعلقة بالترفيع أو العلاوة،وشملت التعديلات جانب الامتيازات غير المادية خصوصاً مايتعلق منها بالحق بالتمتع بالاجازات إذ أوجد المشرع عدد من الاجازات وذلك مراعاةً لاعتبارات دينية أو أقتصادية أو أنسانية .

وفي سبيل بيان أهم الاثار المترتبة على المتغيرات التشريعية فيما يخص موضوع الامتيازات الوظيفية ندرج في أدناه أهم ماتوصلنا اليه من أستنتاجات بهذا الخصوص ومانوصي به من توصيات .

الأستنتاجات :

1-يجري أحتساب الراتب الاسمي على أساس الدرجة التي يستحقها الموظف والتي تتحدد وفقاً للمؤهل العلمي وسنوات الخدمة ، وعليه فأن الاساس في أحتساب الراتب لم يجري عليه أي تغيير.

2-أوجد قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة2008 المعدل سلم جديد للدرجات الوظيفية يتضمن عشر درجات تأتي متسلسلة بشكل عامودي فضلاً عن الدرجة العليا بمستوييها (أ) الذي يضم الوظائف ذات الدرجات الخاصة والمستوى (ب) من الدرجة ذاتها والذي يضم وظيفة مدير عام ، وتتحدد مبالغ الرواتب في درجات السلم الوظيفي بحدين أدنى وأعلى تتوزع فيهما المبالغ في كل درجة على أحدى عشر مرتبة متوزعة بشكل أفقي تمثل الزيادة السنوية التي يحصل عليها الموظف .

3-يلاحظ أن مبالغ الرواتب قد شهدت وفقاً لقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة2008 المعدل زيادة ملحوظة ، فضلاً ان هذه المبالغ قد جرى تعديلها أكثر من مرة وذلك بموجب الصلاحية الممنوحة لمجلس الورزاء وفقاً لنص المادة (3/ثانياً) من هذا القانون .

4-تشكل المخصصات التي يستحقها الموظف لاسباب واعتبارات مختلفة جانباً مهماً في المميزات المالية للموظف ، إذ يجري التوسع فيها كثيراً في التشريع العراقي ، وتعد من أهم الاضافات التي تلحق الراتب الاسمي للموظف .

5-تنوع المخصصات الممنوحة للموظفين بموجب قانون الخدمة المدنية و قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة2008 المعدل ، والقوانين التي تنظم فئات وظيفية خاصة إلا أنه لاتوجد أسس موحدة وقواعد عامة بشأن أستحقاق هذا المخصصات .

6-تعد العلاوة زيادة سنوية تظاف الى راتب الموظف ، وفقاً للتعديلات التشريعية أضحت العلاوة السنوية إستحقاق قانوني للموظف لايكون الحصول عليها بموجب السلطة التقديرية للادارة .

7- يمثل الترفيع في التشريع العراقي زيادة مالية يحصل عليها الموظف بسبب أنتقاله من درجته الوظيفية الحالية الى الدرجة الاعلى منها بعد توفر جمله من الشروط بهذا الخصوص .

8- لايزال المشرع العراقي يخلط بين مفهومي الترفيع والترقية ،ويظهر هذا واضحاً كما لاحظنا في نصوص قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة2008 المعدل .

9- تبدو الاجازات من أهم الامتيازات غير المالية للموظف ،ونص القانون العراقي على جملة من هذه الاجازات كالاجازة الاعتيادية والاجازة المرضية والاجازة بدون راتب وغيرها .

10-تتمتع المرأة الموظفة بعدد كبير من الاجازات مراعاةً للظروف الخاصة فيها أثناء وبعد الحمل ومن هذه الاجازات إجازة الوضع وإجازة الامومة .

11-أستحدث القانون العراقي مجموعة من الاجازات التي لم يشدها سابقة وتختلف اسباب تشريع هذه الاجازات منها اسباب دينية وأسباب أقتصادية وأسباب أنسانية وأجتماعية .

ثانياً : التوصيات

وختاماً نود الاشارة الى مجموعة من التوصيات التي ندعو المشرع الى الاخذ بها لتحسين الواقع الوظيفي ولرفع مستوى الجهاز العامل في مختلف المرافق العامة :

1-ضرورة أصدار قانون خدمة مدنية جديد وذلك لكون القانون الحالي للخدمة المدنية رقم 24لسنة 1960 ، قد شهد عدد غير محدود من التعديلات ، كما أن الاحكام الخاصة بالخدمة المدنية قد تناثرت في قرارات وقوانين مختلفة مما يصعب على الباحث الرجوع اليها وتوحيد أجكامها .

2-ضرورة تبني نظام وظيفي يقوم على أساس أختيار الموظفين على عناصر متعددة كالكفاءة والخبرة ومستوى التدريب والتأهيل وذلك في سبيل أنتقاء أفضل العناصر البشرية للعمل ضمن القطاع العام ، وليس الاعتماد فقط على المؤهل العلمي في التعيين .

3-ينبغي الاعتماد على معايير محددة وواضحة في تحديد مبالغ رواتب الموظفين والاخذ عين الاعتبار الظروف الاقتصادية والاجتماعية للبلد فضلاً عن مستويات الرواتب في القطاع الخاص والدول المجاورة .

4-توحيد القواعد القانونية بشأن المخصصات الوظيفية وتحقيق العدالة في أقراراها بين فئات الموظفين المختلفة ،مع ضرورة أقرار مميزات مالية للعاملين في بعض المرافق العامة ذات الطبيعة الخاصة بغية تشجيع الموظفين على الانخراط في هذه الاعمال كالعمل في خدمات الرعاية الاجتماعية للمعاقين أوكبار السن ، أو العمل في المؤسسات الاصلاحية وسواها .

5-من منطلق تنفيذ النص الالهي الذي أكدت علية الاسباب االموجبة لاقرار إجازة العد ة ،نرى من الضروري توحيد النص باقرار هذه الاجازة مع النص القراني بهذا الخصوص .

6-بشأن الاجازة الطويلة بالراتب الاسمي فقط نرى من الضروري أن تشرع بموجب قانون مستقل عن قانون الموازنة ، كونها أجازة يمتد أثرها أكثر من سنة ولايعد من المنطق أقرارها ضمن قانون الموازنة ، وإن كانت الاسباب من أقرارها أقتصادية ومالية بحته .

[1]معجم المعاني الجامع ، متاح على الموقع الالكتروني www.almmany.com ، تاريخ الزيارة 2017/3/17 الساعة 10 صباحاً.
[2] قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008 منشور في الوقائع العراقية العدد 4074 في 2008/5/12.
[3]المادة (1) من أمر سلطة الائتلاف المنحلة رقم 30 لسنة 2003 الملغي منشور في الوقائع العراقية العدد 3979في 2003/9/8 .
[4]المادة (1) من قانون التقاعد الموحد رقم 2014 النافذ منشور في الوقائع العراقية العدد 4314 في 2014/3/10
[5]د.رياض عبد عيسى الزهيري ، أسس القانون الاداري العراقي ، مطبعة السنهوري ، بغداد 2015 ، ص381 .
[6]للتفصيل أكثر أنظر د.يوسف الياس ، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانظباط والتقاعد المدني ، مؤسسة المعاهد الفنية ،دار التقني للطباعة ،ط1 ،1989 ،ص86.
[7]ويشير د.يوسف الياس الى ان اتجاه المشرع العراقي هذا هو أحد النتائج العملية لاخذ المشرع بنظام الترتيب الشخصي للوظائف ، المصدر نفسه ، ص86.
[8]نشر هذا القرار في الوقائع العراقية العدد 4288 في 2013/9/2.
[9]د.يوسف الياس ، المصدر السابق ،ص 95 .
[10]د.ماهر الجبوري ، الوسيط في القانون الاداري ، بغداد ،2009،ص 256.
[11]د.رياض عبد عيسى ، المصدر السابق ،ص382.
[12]د.محمد علي بدير ود.عصام عبد الوهاب البرزنجي ود.مهدي السلامي ،مبادىء وأحكام القانون الاداري ، بغداد ،1992،ص333.
[13]قانون المخصصات المحلية رقم 41لسنة1980 ، الوقائع العراقية العدد 2760في 1980/3/3.
[14]للتفصيل أكثر بشأن نسب واستحقاقات مخصصات المنصب راجع المادة 10 من القانون رقم 22 لسنة 2008 المعدل .
[15]للتفصيل أكثر بشأن هذا القرار راجع د.مصدق عادل طالب ومالك منسي ، النظام القانوني لذوي الدرجات الخاصة في العراق ، مؤسسة الصفاء للمطبوعات ، بيروت ، 2011 ، ص 146 ومابعدها .
[16]أنظر على سبيل المثال الضوابط الصادرة من ديوان الرئاسة الصادرة في عام 1980التي تتحدد بموجبها المخصصات التي يستمر صرفها للملتحقين بالخدمة العسكرية ، أشار اليها علي محمد الكرباسي ، الوظيفة العامة في أحكام قوانين الخدمة المدنية ،دار الحرية للطباعة ،بغداد، 1988 ،ص 245 .
[17]للتفصيل أكثر بشأن هذه الضوابط راجع مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة المدنية ،ج1، مكتبة السنهوري ،بيروت 2015 ،ص210-211.
[18] أنظر بهذا الخصوص تعليمات الخدمة المدنية في المخصصات الطبية رقم (20) لسنة 1960 منشورة في الوقائع العراقية العدد 476 في 1961/1/31 .
[19] تشير المادة (13) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22لسنة2008 المعدل الى (للوزير أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة منح مخصصات خطورة مهنية تتراوح بين 20% عشرون من المائة و30% ثلاثون من المائة من الراتب بموجب تعليمات يصدرها وزير المالية) ، وبشأن المهندسين تحديداً أنظر قرار مجلس الوزراء المرقم 233 لسنة 2008 القاضي بمنح مخصصات خطورة مهنية للمهندسين ممن يمارسون عملاً هندسياً.
[20] منشور في الوقائع العراقية العدد 4074 في 2008/5/12 .

[21]قانون رقم 32 لسنة 2012 التعديل الاول لقانون الخدمة الجامعية رقم (23)لسنة 2008 ،منشور في الوقائع العراقية العدد 4238في 2012/5/7..
[22] منشور في الوقائع العراقية العدد 4097 في 2008/11/17 .
[23] منشور في الوقائع العراقية العدد 4148 في 2010/3/15.
[24] ونود الاشارة هنا الى أن المادة (16) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22لسنة2008 نص في المادة 16 منه على (أن لايزيد مجموع المخصصات الممنوحة بموجب هذا القانون أو أي قانون أخر على (200%) من الراتب باستثناء المخصصات المنصوص عليها في المادتين (14)و(15) من هذا القانون).
[25] د.يوسف الياس ، المصدر السابق ، ص 148.
[26] تشير المادة (5) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل وتعليمات الخدمة المدنية رقم 16 لسنة 1960 الى وجوب أكمال الموظف سنة ،ولايجوز منح العلاوة السنوية إلابموجب توصية يقدمها الرئيس المباشر للموظف ويصادق عليها الرئيس الاعلى التالي يبين فيها أن خدمات الموظف المستحق للاعلاوة كانت مرضية من جميع الوجوه خلال السنة .
[27] قرار رقم 452 لسنة1980 منشور في الوقائع العراقية ،العدد 2769في 1980/4/21.
[28] د.يوسف الياس ، المصدر السابق ، ص 109.
[29] د.يوسف الياس ، المصدر السابق ،ص 144،وللتفصيل أكثر انظر د.غازي فيصل مهدي ،النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة ، إطروحة دكتوراه مقدمة الى مجلس كلية القانون –جامعة بغداد ، 1992 .

[30] كتاب وزارة المالية / الدائرة القانونية / قسم الوظيفة العامة المرقم 802/ 24744/58 الصادر في 15/7/ 2008 أشار اليه مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة المدنية ،الجزء الاول ،ص69 هامش (2)

[31] للتفصيل أكثر بخصوص الاجازات الممنوحة االى فئات وظيفية خاصة كموظفي االخدمة الجامعية أنظر سرى حارث الشاوي ،النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية ،دراسة مقارنة دار ومكتبة عدنان للطباعة والنشر ، ط1، 2013، ص 100-102.

[32] د.يوسف الياس ، المصدر السابق ، ص 160 .

[33] تعليمات العطل الدراسية والاجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية رقم 3 لسنة1979منشورة في الوقائع العراقية العدد2712 في 1979/5/28 .

[35] أنظر الفقرة 2 من المادة44 من قانون الحدمة المدنية رقم 24لسنة 1960 .

[36] تنص المادة سابعاً من قرار 603 لسنة 1987 (تطبق على الموظفين الموقتين في التعيين وفي الحقوق والواجبات في غير ما ورد في هذا القرار قوانين وقواعد الخدمة والتقاعد وقرارات مجلس قيادة الثورة التي تطبق على الموظفين في دوائر التي يعملون فيها) ، قرار 603 لسنة 1987 منشور في الوقائع العراقية رقم العدد : 3164 تاريخ العدد :24-8-1987

[37] قرارمجلس شورى الدولة رقم 93 /2013 الصادر في 2013/10/3 ،أشار اليه د.مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة المدنية –المصدر السابق ، ص 424.

[38] أنظر المادة (44/افقرة 2) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960.

[39] منشور في الوقائع العراقية بالعدد 3775 في 1999/5/24.

[40] منشورة في الوقائع العراقية العدد 2811في 1981/1/12 .

[41] منشور في الوقائع العراقية بالعدد 2742 في 1979/11/26.

[42] من ذلك القرار رقم 727 لسنة 1987 منشور في الوقائع العراقية بالعدد 3169 في 1987/9/28 والقرار رقم 882 لسنة 1987 منشور في الوقائع العراقية بالعدد 3179 في 1987/12/7 .

[4343] د.مصدق عادل طالب ، المصدر السابق ،ص 571.

[44] للتفصيل أكثر بشأن هذه القرارات أنظر علي محمد أبراهيم الكرباسي ،المصدر السابق ،ص190-195.

[45] قرار930 لسنة 1980 منشور في الوقائع العراقية العدد 2782.

[4646] راجع بهذا الخصوص د.مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة المدنية ،المصدر السابق ،ص 429 ومابعدها .

[47] منشورة في الوقائع العراقية العدد 4197في 2011/6/27.

[4848] نشر القانون في الوقائع العراقية بالعدد 4039 في 2007/4/18.

[49] سورة البقرة آلاية 234

[50] سورة الطلاق ،ألآية 4.

[51] منشور في الوقائع العراقية العدد 4430 في 2017/1/9 .

[52] تم أعمام تعليمات تنفيذ الموازنة الاتحادية لعام 2017 بموجب كتاب وزارة المالية /دائرة الموازنة ذي العدد 10245 في 2017/7/17 .

[53] إذ أصدرت هذه الدائرة ضوابطها بخصوص المادة (38)من قانون تعليمات الموازنة الاتحادية رقم 44لسنة2017 ،وذلك بموجب أعمامها ذي العدد ق/6251/27/5/2 في 2017/2/28.

[54] أنظر الفقرة (8) من أعمام الامانة العامة لمجلس الوزراء بهذا الخصوص .

[55] أنظر الفقرة (3) من ضوابط تطبيق المادة (38) من قانون الوازنة الاتحادية رقم (44) لسنة 2-17 ، الصادر من الامانة العامة لمجلس الوزراء .

[56] منشور في الوقائع العراقية في العدد 4295 في 2013/10/28 .

المصادر والمراجع

(القرأن الكريم)

أولاً : الكتب

1- سرى حارث الشاوي ،النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية ،دراسة مقارنة دار ومكتبة عدنان للطباعة والنشر ،ط1 ،2013.

2-د. رياض عبد عيسى الزهيري ، أسس القانون الاداري العراقي ، مطبعة السنهوري ، بغداد 2015.

3- علي محمد الكرباسي ، الوظيفة العامة في أحكام قوانين الخدمة المدنية ،دار الحرية للطباعة ،بغداد، 1988 ،ص 245 .

4- د.ماهر الجبوري ، الوسيط في القانون الاداري ، بغداد ،2009.

5-د.محمد علي بدير ود.عصام عبد الوهاب البرزنجي ود.مهدي السلامي ،مبادىء وأحكام القانون الاداري ، بغداد ،1992

6-د.مصدق عادل طالب ومالك منسي ، النظام القانوني لذوي الدجات الخاصة في العراق ، مؤسسة الصفاء للمطبوعات ،بيروت ، 2011 .

7-د. مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة المدنية ،ج1، مكتبة السنهوري ،بيروت 2015 .

8-د.يوسف الياس ، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانظباط والتقاعد المدني ، مؤسسة المعاهد الفنية ، دار التقني للطباعة ،ط1 ،1989 .

ثانياً: الاطاريح

د.غازي فيصل مهدي ،النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة ، إطروحة دكتوراه مقدمة الى مجلس كلية القانون –جامعة بغداد ، 1992 .

ثالثاً : التشريعات
(دستور العراق الدائم لعام 2005).
1-القوانين
قانون الاحوال الشخصية رقم 188 لسنة 1959 المعدل.
قانون الخدمة المدنية رقم 24لسنة1960 المعدل .
قانون الملاك رقم 25 لسنة 1960
قانون المخصصات المحلية رقم 41لسنة1980 منشور في الوقائع العراقية العدد 2760في 1980/3/3.
قانون العجز الصحي رقم 11لسنة1999منشور في الوقائع العراقية بالعدد 3775 في 1999/5/24
أمر سلطة الائتلاف المنحلة رقم 30 لسنة 2003 الملغي منشور في الوقائع العراقية العدد 3979في 2003/9/8 .
قانون الخدمة الجامعية رقم 23لسنة 2008 منشور في الوقائع العراقية 4047 في 2008/5/12.
قانون الخدمة الخارجية رقم 45 لسنة 2008 منشور في الوقائع العراقية العدد 4097 في 2008/11/17 .

قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008 منشور في الوقائع العراقية العدد 4074 في 2008/5/12.
قانون التقاعد الموحد رقم 2014 النافذ منشور في الوقائع العراقية العدد 4314 في 2014/3/10
قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (38) لسنة 2013 منشور في الوقائع العراقية في العدد 4295 في 2013/10/28 .
قانون الموازنة الاتحادية رقم 44 لسنة 2017 منشور في الوقائع العراقية العدد 4430 في 2017/1/9 .
2-التعليمات
تعليمات الخدمة المدنية في المخصصات الطبية رقم (20) لسنة 1960 منشورة في الوقائع العراقية العدد 476 في 1961/1/31 .
تعليمات العطل الدراسية والاجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية رقم 3 لسنة1979منشورة في الوقائع العراقية العدد2712 في 1979/5/28 .
تعليمات عدد (132) لسنة 1980 الخاصة بإجازة الامومة ، منشورة في الوقائع العراقية العدد 2811في 1981/1/12 .
تعليمات منح الاجازة الدراسية رقم (165) لسنة 2011 منشورة في الوقائع العراقية العدد 4197 في 2011/6/27.
تعليمات تنفيذ الموازنة الاتحادية لعام 2017 المعممة بموجب كتاب وزارة المالية /دائرة الموازنة ذي العدد 10245 في 2017/7/17 .
نظام الخدمة الخارجية رقم (1) لسنة 2010 منشور في الوقائع العراقية العدد 4148 في 2010/3/15
رابعاً :المواقع الالكترونية
معجم المعاني الجامع ، متاح على الموقع الالكتروني www.almmany.com ، تاريخ الزيارة 2017/3/17 الساعة 10 صباحاً.