

النظام القانوني لمنح القِدم للموظف العام في القانون العراقي (دراسة تحليلية)

المشاور القانوني أحمد محمود أمين الحيالي ^{ID}

كلية الحقوق/ جامعة الموصل

amalhaiaaly@gmail.com

القبول: ٢٠٢٢/٨/٨



الاستلام: ٢٠٢٢/٧/٧

مستخلص البحث

القِدم هو حق من حقوق الموظف المعنوية والذي يتم بموجبه تقديم استحقاق الموظف الذي اشترطه القانون للعلوّة السنوية أو الترفيع لمدة زمنية معلومة، ويمنح القِدم للموظف العام وفقاً للقانون العراقي كأصل عام إذا وجه له شكر وتقدير، أو في حال حصوله على شهادة جامعية ذات اختصاص أو اجتياز دورة تدريبية، ويكمن هدف الدراسة في بيان النظام القانوني للقِدم والأثر الذي يترتب على ذلك لما له من مساس بحقوق الموظف العام وإن لذلك أهمية كبيرة في الواقع العملي تجعل من الدراسة هذه ذات أهمية لها بعدين أحدهما نظري والثاني عملي، وقد تضمنت الدراسة محورين أساسيين في بيان ماهية القِدم الممنوح للموظف العام ومن ثم دراسة أسباب وأغراض منح القِدم، ومن أبرز ما توصلنا إليه من نتائج هو أن المشرع العراقي خلط بين الزيادة والعلوّة السنوية لذلك فإننا نوصي بضرورة تعديل نص المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بإلغاء مصطلح (الزيادة) وقصره على (الترفيع) فحسب إزالةً للتعارض وحسماً للجدل.

الكلمات المفتاحية: القِدم، الموظف العام، الدورات التدريبية، العلوّة السنوية، الشكر والتقدير.

Available online at <https://regs.mosuljournals.com/>, © 2020, Regional Studies Center, University of Mosul. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

The Legal System for Seniority Granting to the Public Official in Iraqi Law: Analytical Study

legal advisor, Ahmad M. Ameen Alhiaali 

College of Law / University of Mosul

amalhaiaaly@gmail.com

Received: 7/7/2022



Accepted: 8/8/2022

Abstract

Seniority is one of the employee's moral rights according to which the employee's entitlement is stipulated by the law. It is presented for the annual bonus or promotion for a specified period. The Seniority is given to the public employee under Iraqi law as a public asset if he is thanked and appreciated, if he obtains a university degree with specialization or passes a training course, or if he gets a university degree with a specialty. The objective of the study is to indicate the legal system of seniority and the impact that this entails because it affects the rights of the public servant and this is of great importance in practice that makes this study important of two dimensions: one of them is theoretical and the other practical. The study included two main themes in the statement of what seniority is granted to the public official and then study the reasons and purposes of granting seniority. One of the most important findings is that the Iraqi legislator confused the increase and the annual bonus. So we recommend that the text of the article (8) of the Law on Discipline of State employees and the public sector should be amended by abolishing the term (increase (and limiting it to (promotion) only to remove conflict and resolve the controversy.

Keywords: Seniority, public employee, training courses, annual bonus, thanks and appreciation.

Available online at <https://regs.mosuljournals.com/>, © 2020, Regional Studies Center, University of Mosul. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

المقدمة

أولاً: مدخل تعريفي بموضوع البحث:

يعد اهتمام الإدارة المعاصرة بقضايا الموارد البشرية محاولةً منها لإيجاد توازن دائم بين أهداف المؤسسة وأهداف الأفراد العاملين فيها وبين التكلفة والعائد في التعامل مع الأفراد وانطلاق الإدارة يستند على أساس مهم هو أن الإنسان لديه طاقات وقدرات ذهنية تفوق كثيراً ما يتم استغلاله أو الاستفادة منه فعلاً في مواقع العمل المختلفة، والاستفادة القصوى من قدرات العاملين في المؤسسة تمثل المصدر الحقيقي لتميز المؤسسة وقدرتها على تحقيق إنجازات مهمة، ومن أجل إيجاد القدرة التنافسية لدى العاملين في المؤسسة تلجأ الإدارة إلى منح الحوافز وهي مجموعة من الوسائل التي تُساهم في دعم الأفراد في بيئة العمل من أجل زيادة الإنتاجية، وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة عالية، ومن أنواع الحوافز التي تلجأ إليها الإدارة الحوافز المادية، والمعنوية وهي مجموعة الحوافز التي تُساهم في التأثير في العاملين من خلال رفع معنوياتهم في بيئة العمل، وجعلهم أكثر تفاعلاً مع بعضهم البعض ومع الإدارة، ومن هذه الحوافز القِدم وهو من الطرق التي تُستخدم في تقديم الشكر للعاملين في مؤسسة ما، مُقابل العمل الممتاز الذي قاموا بتحقيقه خلال مدة زمنية مُحددة، مما يشعّره بأن لهم قيمة في مكان العمل، وأنّ لهم دوراً مهماً في النجاح الذي حققته المؤسسة.

ثانياً: أهمية البحث

تكمن أهمية هذه الدراسة في أن موضوع منح القِدم لا يلبي مصلحة العاملين في المؤسسة فحسب بل يحقق المصلحة العامة للمؤسسة لأنه يشكل حافزاً يجعل العاملين فيها يتطلعون إلى التقدم والرقى بعملهم وبالتالي يرتقي مستوى العمل في المؤسسة وتتحقق المصلحة العامة، وعلى الرغم من أهمية موضوع القِدم الممنوح للعاملين في المؤسسات العامة (الموظف العام) إلا أنه لم يحضّ بمعالجة كافية ولم يأخذ ما يستحقه من الدراسة القانونية في ظل تغير وتبدل النصوص القانونية وما طرأ

عليها من تعديلات لذا تبرز أهمية هذه الدراسة في قراءة النصوص القانونية التي عالجت القدم ومحاولة تحليلها لبيان مواطن القوة والضعف ومناقشة بعض الآراء الفقهية التي بحثت موضوع القدم، وهي محاولة متواضعة لأثره هذا الموضوع.

ثالثاً: مشكلة البحث

تكمن إشكالية الدراسة في عدم وضوح كيفية تطبيق منح القدم بشكل عملي فضلاً عن عدم التطبيق السليم للقدم في ترقية موظفي الدولة في المؤسسات الرسمية أو في منحهم العلاوة السنوية مما يسبب في ضياع حقوقهم، فضلاً عن الاتجاهات المتعددة في احتسابه في الإدارات المختلفة.

رابعاً: منهجية البحث

من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة ومحاولة الإجابة على المشكلة المطروحة اعتمدنا في دراستنا هذه المنهج التحليلي للنصوص القانونية سواء التي وردت في التشريعات العراقية أم التعليمات المنظمة أم التي أشارت إليه مثل قرارات مجلس قيادة الثورة (المنحل)، وحاولنا أن نستعرض الآراء الفقهية فيما يتعلق بجوانب هذا الموضوع الحيوي والمهم.

خامساً: هيكلية البحث

للوصل إلى حل مشكلة البحث المذكورة آنفاً ارتأينا تقسيم البحث إلى مبحثين على وفق الآتي:

المبحث الأول: ماهية القدم الممنوح للموظف العام

المطلب الأول: تعريف القدم الممنوح للموظف العام

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للقدم وتمييزه مما يشته به

المبحث الثاني: أسباب وأغراض منح القدم للموظف العام

المطلب الأول: أسباب منح القدم للموظف العام

المطلب الثاني: أغراض منح القدم للموظف العام

المبحث الأول

ماهية القِدم الممنوح للموظف العام

من أجل الوقوف على ماهية القِدم الممنوح للموظف العام وبيان مفهومه سنتناول في هذا المبحث تعريف القِدم الممنوح للموظف العام وتعريف الموظف في المطلب الأول وتمييز القِدم مما يشته به في المطلب الثاني على وفق الآتي:

المطلب الأول: تعريف القِدم الممنوح للموظف العام

سنبين في هذا المطلب تعريف الموظف العام في بداية الأمر ثم تعريف القِدم كلاً في فرع مستقل على وفق ما يأتي:

الفرع الأول: تعريف الموظف العام

لابد من بيان من هو الموظف العام لأنه هو المستفيد من القِدم والذي اختلفت بشأنه التعريفات بين الفقه والقضاء والتشريع وسنبين في هذا الفرع تعريف الموظف العام تشريعاً وتعريفه فقهاً وقضاءً في المقاصد الآتية:

المقصد الأول: تعريف الموظف العام تشريعاً

أورد المشرع العراقي في المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية النافذ تعريف الموظف العام بأنه "كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين"^(١)، وعَرَّف المشرع العراقي الموظف العام في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل بأنه "كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة" (قانون انضباط موظفي الدولة (ق.إ.م.د.)، ١٩٩١، المادة (١) الفقرة (٣))، ويلاحظ أن هذا التعريف يختلف عن التعريف الوارد في قانون الخدمة المدنية العراقي إذ أستبعد قانون انضباط موظفي الدولة صفة الديمومة من الوظيفة، والحكمة من استبعاد هذه الصفة هي شمول فئات أخرى من الموظفين بأحكام هذا القانون إلى جانب الموظف على الملاك الدائم ومنها الموظف على الملاك المؤقت (العكدي، ٢٠١٨، ٢٤)، والموظف بعقد والموظف المعين تحت

التجربة فيدخلهم في نطاق العقوبة والمحاسبة أسوةً بالموظف على الملاك الدائم، وعرف المشرع العراقي الموظف في قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل بأنه "كل شخص عهدت إليه وظيفة مدنية أو عسكرية أو ضمن قوى الأمن أو مكلف بخدمة عامة والذي يتقاضى راتباً أو أجراً أو مكافأة من الدولة وتستقطع منه التوقيفات التقاعدية" (قانون التقاعد الموحد (ق.ت.م)، ٢٠١٤، المادة (١) البند (٧))، وميز المشرع العراقي في قانون التقاعد بين الموظف العام المعين على الملاك الدائم وبين الموظف المؤقت إذ عرفه بأنه "كل شخص جرى التعاقد معه وتوفرت فيه شروط التوظيف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل" (ق.ت.م، ٢٠١٤، المادة (١) البند (٨))، وعرف المشرع العراقي المكلف بخدمة عامة في قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل بأنه: "كل موظف أو مستخدم أو عامل أنيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها أو الموضوعة تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء ونوابه والوزراء وأعضاء المجالس النيابية والإدارية والبلدية كما يشمل المحكمين والخبراء ووكلاء الدائنين (السنديكيين) والمصنفين والحراس القضائيين وأعضاء مجالس إدارة ومديري ومستخدمي المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت التي تساهم الحكومة أو إحدى دوائرها الرسمية أو شبه الرسمية في مالها بنصيب ما بأية صفة كانت، وعلى العموم كل من يقوم بخدمة عامة بأجر أو بغير أجر" (قانون العقوبات العراقي (ق.ع.ع.)، ١٩٦٩، المادة (١٩) الفقرة (٢)).

المقصد الثاني: تعريف الموظف العام فقهاً وقضاءً

بعد أن وضعنا تعريف الموظف العام تشريعاً سنبيين في هذا المقصد تعريف

الموظف العام فقهاً وقضاءً على وفق الآتي:

أولاً: تعريف الموظف العام فقهاً

عُرّف (مهنا، د.ت، ٥١٨) الموظف العام بأنه (كل من يعمل في خدمة الدولة أو خدمة شخص من أشخاص القانون العام ويتقاضى مرتبه من ميزانية عامة (خزينة

عامة) سواء أكانت ميزانية الدولة أم أية ميزانية أخرى مستقلة أم ملحقة بميزانية الدولة)، وعُرف (السنيدي، د.ت، ٩٧) أيضاً بأنه (الشخص الذي يشغل إحدى الوظائف العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية أو أحد الأنظمة الوظيفية الخاصة بالشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل أياً من هذه الوظائف).

ثانياً: تعريف الموظف العام قضاءً

عرفته المحكمة الإدارية العليا المصرية بقولها هو(كل من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لهذا المرفق)، وعرفه مجلس شورى الدولة الفرنسي بأنه (الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية ضمن ملاك الوظائف الخاص بالمرافق العامة) (القاضي، ٢٠١٢، ٣٩؛ القيسي، ٢٠٠٧، ٣٣٠) وكل هذه التعريفات تدل على أن الموظف العام هو من يتولى العمل في وظيفة دائمة أي أن طبيعة المرفق العام الذي يعمل به الموظف يتسم بالديمومة وهو ما أكده المشرع العراقي وإن كان ليس من شأن المشرع عموماً أن يورد تعريفات لمصطلحات قانونية إنما يترك ذلك لاجتهاد الفقه والقضاء.

الفرع الثاني: تعريف القدم

لبيان تعريف القدم الممنوح للموظف العام لابد من بيان معناه اللغوي أولاً ومن ثم بيان معناه الاصطلاحي ثانياً مما سنتناوله وفقاً للمقاصد الآتية:

المقصد الأول: تعريف القدم لغةً

القدم لغة من (ق د م): قَدَّمَ الشَّيْءُ بِالضَّمِّ قَدَمًا وَرَأَى عِنَبٌ خِلَافَ حَدَثٍ فَهُوَ قَدِيمٌ وَعَيْنِبٌ قَدِيمٌ أَي سَابِقٌ زَمَانِهِ مُتَقَدِّمٌ الْوُفُوعِ عَلَى وَفْتِهِ (الحموي، د.ت، ٤٩٢)، قدم: في أسماء الله تعالى المُقَدِّمُ: هُوَ الَّذِي يُقَدِّمُ الْأَشْيَاءَ وَيَضَعُهَا فِي مَوَاضِعِهَا، فَمِنْ اسْتَحَقَّ التَّقْدِيمَ قَدَّمَهُ وَالْقَدِيمُ، عَلَى الْإِطْلَاقِ: اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ. وَالْقَدَمُ: الْعَتَقُ مَصْدَرُ الْقَدِيمِ. وَالْقَدَمُ: نَقِيضُ الْحُدُوثِ، قَدَّمَ يَقْدُمُ قَدَمًا وَقَدَامَةً وَتَقَادَمَ، وَهُوَ قَدِيمٌ، وَالْجَمْعُ قُدَمَاءُ وَقُدَامَى (ابن

منظور، ١٤١٤هـ، ٤٦٥)، ونلاحظ من تعريف القدم لغةً أن المعنى اللغوي الأقرب لموضوعنا هو (السابقُ زمانه مُتَقَدِّمُ الوُقُوعِ عَلَى وَقْتِهِ).

المقصد الثاني: تعريف القدم اصطلاحاً

عُرِفَ القدم بأنه (حق من حقوق الموظف المعنوية إذ يتم بموجبها تقديم استحقاق الموظف القانوني للعلاوة السنوية أو الترفيع لفترة زمنية معلومة) (فهد، د.ت)، ويعرف أيضاً بأنه (اختزال المدة القانونية المشترطة للترفيع بسبب القدم) (إلياس، ١٩٧٩، ١٢٣)، ويعرف بأنه (تقليص المدة القانونية المشترطة لمنح العلاوة الدورية) (مهدي، ١٩٩٢، ١٦٩)، ويمنح الموظف العام قدماً وفقاً للقانون العراقي إذا وجه له شكر وتقدير من الرئاسة أو مجلس الوزراء أو الوزير المختص أو من يخوله فيمنح الموظف قدماً لمدة شهر واحد عن كل شكر يوجه له وبما لا يتجاوز مدة القدم ثلاثة أشهر في السنة الواحدة (ق.إ.م.د.، ١٩٩١، المادة (٢١) الفقرة (١))، ويمنح الموظف العام الذي يحصل على شهادة جامعية ذات اختصاص أثناء الخدمة أو خارجها قدماً لمدة سنة واحدة لغرض الترفيع بشرط ألا تكون تلك الشهادة قد اتخذت أساساً لتحديد راتبه (قانون الخدمة المدنية العراقي (ق.خ.م.ع.)، ١٩٦٠، المادة (١٩) الفقرة (٤))، ويمنح الموظف العام أيضاً قدماً لغرض الترفيع إذا اجتاز دورة تدريبية لا تقل مدتها عن ستة أشهر متصلة داخل العراق أو خارجه إذا كان معدل الدرجات الامتحانية التي حصل عليها الموظف في الدورة ٨٥% أو بتقدير جيد جداً، وثلاثة أشهر إذا كان معدل الدرجات الامتحانية للموظف في الدورة ٧٠-٨٤% أو بتقدير جيد (ق.خ.م.ع.، ١٩٦٠، المادة (١٩) الفقرة (٣)).

نلاحظ أن التعريف الأول للقدم هو الأنسب وبدورنا نميل لهذا التعريف لأنه تعريف شامل وجامع إذ عد القدم حق معنوي يترتب عليه تقديم تأريخ استحقاق الموظف العام للعلاوة السنوية ومن ثم تقديم الترفيع لمدة زمنية معلومة ومحددة قانوناً على عكس التعريفات الأخرى التي جعلت أثر القدم تقديم العلاوة السنوية أو الترفيع

فحسب، ويمكننا تعريف القِدم بأنه: حق معنوي يترتب عليه فضلاً عن تقديم تأريخ الاستحقاق للموظف العام أثراً قانونياً ذا طابعٍ ماليٍّ في المستقبل.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للقِدم وتمييزه مما يشته به

بينما في المطلب السابق تعريف القِدم الممنوح للموظف العام وسنبين في هذا

المطلب الطبيعة القانونية للقِدم وتمييزه مما يشته به في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للقِدم

إن النصوص القانونية المنظمة لمنح القِدم في العراق جاءت أغلبها بصيغة الوجوب مثل نص الفقرة (أ) من البند (خامساً) من المادة (٥٠) من قانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٩ قانون تعديل قانون الخدمة المدنية التي نصت على (احتساب المدة المتبقية من مدة الدراسة المثبتة في العقد قِدماً لأغراض العلاوة والترفيه والترقية والتقاعد في حالة إكماله الدراسة قبل انتهاء المدة)، وبهذا فإن الموظف الذي تتوفر فيه الشروط القانونية لمنح القِدم يستمد حقه من القانون، وسلطة الإدارة في هذا المجال مقيدة لا يتعدى دورها التثبيت من توافر الشروط المطلوبة لمنح القِدم (شياح، ٢٠١٤، ٩٠)، وقد ذهب البعض من الفقهاء (الحمداني، ٢٠١٧، ١٠٧؛ حسين، ١٩٨٦، ٣٠٢) إلى أن منح القِدم يعد من الأمور الجوازية والخاضعة لسلطة الإدارة التقديرية لكن هذا الرأي منتقد ويتعارض مع نصوص قانون الخدمة المدنية (ق.خ.م.ع.، ١٩٦٠، المادة (١٩) الفقرات (٤، ٥، ٦، ٧)) التي أوجبت منحه ومن ثم ليس للإدارة سلطة تقديرية في منح القِدم ما دامت شروطه متوفرة لأنه حق للموظف يحصل عليه مباشرةً من نصوص القانون (الحمداني، ٢٠١٧، ١٠٧)، وامتناع الإدارة عن منح القِدم على الرغم من توفر الشروط القانونية يعد قراراً إدارياً سلبياً يجوز الطعن فيه بالإلغاء (شياح، ٢٠١٤، ٨٨).

الفرع الثاني: تمييز القِدم مما يشته به

هناك أوضاع قانونية تتشابه مع القِدم ومنها إضافة الخدمة، مر بنا أن القِدم هو مدة زمنية معلومة وهو حق من حقوق الموظف المعنوية يترتب عليه تقديم

استحقاق الموظف للعلاوة السنوية أو الترفيع لمدة زمنية معلومة فهو يؤدي إلى تقصير أو اختزال المدة المطلوبة أو المشتركة قانوناً للعلاوة والترفيع، وإضافة الخدمة أيّاً كان نوعها تؤدي أيضاً إلى اختزال مدة الترفيع أو العلاوة وتقريب تأريخ الاستحقاق إلا أنها تختلف عن القدم من حيث أن القدم الممنوح للموظف محدد المدة قانوناً وهي ثلاثة كتب شكر في السنة (السنة الوظيفية أو سنة الخدمة) فيمنح الموظف قدماً لمدة شهر واحد عن كل شكر يوجه له وبما لا يتجاوز مدة القدم ثلاثة أشهر في السنة الواحدة (ق.إ.م.د.، ١٩٩١، المادة (٢١) الفقرة (١))، بينما إضافة الخدمة غير محددة بمدة معينة فتضاف السنوات الكاملة كعلاوات للموظف بواقع علاوة واحدة عن كل سنة أو ترفيع وتدور الأيام والأشهر المتبقية (الكسور) للسنة التالية هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن أحكام القدم ثابتة بثبات نصوص القانون والتعليمات التي عالجته على عكس مدة الخدمة التي تكون إضافتها بحسب القانون الذي ينظمها مثل قانون الموازنة الاتحادية وتعليمات تنفيذه إذ يجب أن ينص قانون الموازنة الاتحادية على احتساب مدة الإضافة لأغراض العلاوة والترفيع والتقاعد^(١) حتى يتم احتسابها للموظف العام لهذه الأغراض؛ فالأصل أن خدمة الموظف في دوائر الدولة تحتسب بعد تعيينه خدمة تقاعدية فقط بعد تسديد التوقيفات التقاعدية عنها بالنسب المحددة في قانون التقاعد ولكن قد يرد في قانون الموازنة الاتحادية أنها تحتسب لغرض الترفيع والعلاوة إلى جانب كونها تحتسب أصلاً لأغراض التقاعد، إذ نصت المادة (١٨) الفقرة (أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ على أن (تحتسب المدد التالية خدمة تقاعدية : ومنها الفقرة (و) مدة العقد في الدولة للموظف بعد ٢٠٠٣/٤/٩ وتستوفى عنها حصته من التوقيفات التقاعدية بنسبة (١٠%) عشرة من المائة من أجره شهرياً وتتولى دائرته دفع حصة مساهمة الدولة البالغة (١٥%) خمسة عشر من المائة من أجره)، ويتم احتساب إضافة الخدمة بطريقتين:

الطريقة الأولى: تكون بطرح مدة الخدمة كاملة من تأريخ استحقاق الموظف للترفيع أو العلاوة السنوية فمثلاً لو أن موظف لديه خدمة عقد مدتها (١) سنة و(١٠) أشهر

و(٨) أيام وهو في الدرجة السادسة/المرحلة الثالثة وكان تأريخ حصوله على الدرجة السادسة/المرحلة الأولى في ٢٠١٦/٦/١١ فيكون استحقاقه للدرجة الخامسة المرحلة الأولى في ٢٠٢٠/٦/١١ وفقاً لهذه الطريقة نظرح مدة خدمة العقد من تأريخ استحقاق الدرجة الخامسة بالشكل التالي:

٢٠٢٠/٦/١١ -

١/١٠/٨

٢٠١٨/٨/٣

فيكون استحقاق الدرجة الخامسة/المرحلة الأولى في ٢٠١٨/٨/٣.

أو نظرح مدة الإضافة من تأريخ استحقاق العلاوة القادمة ففي المثال السابق حصل الموظف على العلاوة السنوية المرحلة الثالثة/الدرجة السادسة في ٢٠١٨/٦/١١ وعليه يكون تأريخ استحقاق العلاوة اللاحقة المرحلة الرابعة في ٢٠١٩/٦/١١ لذا نظرح مدة الخدمة التي نريد إضافتها من تأريخ استحقاق العلاوة اللاحقة بالشكل التالي:

٢٠١٩/٦/١١ -

١/١٠/٨

٢٠١٧/٨/٣

فيكون تأريخ استحقاق المرحلة الرابعة/الدرجة السادسة في ٢٠١٧/٨/٣ واستحقاق الدرجة الخامسة/المرحلة الأولى في ٢٠١٨/٨/٣، وتأريخ استحقاق المرحلة الثانية سيكون في ٢٠١٩/٨/٣.

أما الطريقة الثانية: فنتم عن طريق تحديد تأريخ احتساب يكون مثلاً يوم ٢٠١٨/١١/١٤ عندها نظرح منه تأريخ استحقاق آخر علاوة حصل عليها الموظف في المثال السابق (الدرجة السادسة/المرحلة الثالثة) كانت في ٢٠١٨/٦/١١ فيكون الفرق (٥) أشهر و(٣) أيام أي بمعنى أن العلاوة صرفت للموظف منذ خمسة أشهر وثلاثة أيام ثم نجمع مدة الخدمة البالغة (١) سنة و (١٠) أشهر و (٨) أيام مع فرق المدة

فيكون المجموع (١١ يوم و ٣ أشهر و ٢ سنة) وبعد الجمع نضيف الناتج وهو عدد السنوات الصحيحة كعلاوات أو ترفيع ثم ندور الكسور الباقية أي الأيام والأشهر فيكون الموظف في (الدرجة الخامسة/المرحلة الأولى) ابتداءً من تأريخ الاحتساب في ٢٠١٨/١١/١٤ ويدور له (٣ أشهر و ١١ يوم) تضاف له عند استحقاق العلاوة القادمة بالشكل التالي:

$$\begin{array}{r}
 ٢٠١٨/١١/١٤ - \text{تأريخ الاحتساب} \\
 ٢٠١٨/٦/١١ \quad \text{تأريخ الحصول على آخر علاوة} \\
 + \quad ٥/٣ \quad \text{فرق المدة بين العلاوة وتأريخ الاحتساب} \\
 \hline
 ١/١٠/٨ \quad \text{مدة الإضافة} \\
 \hline
 ٢/٣/١١ = ١/١٥/١١
 \end{array}$$

وعندما يستحق الموظف العلاوة القادمة (المرحلة الثانية/الدرجة الخامسة) في ٢٠١٩/١١/١٤ نطرح المدة المدورة وهي (٣ أشهر و ١١ يوم) فيكون الناتج (٢٠١٩/٨/٣) هو تأريخ استحقاق العلاوة النهائي طبعاً مع الأخذ بنظر الاعتبار كتب الشكر الممنوحة للموظف (إمام رئاسة جامعة الموصل، ٢٠٢٢)، وتكون المسألة بالشكل التالي:

$$\begin{array}{r}
 ٢٠١٩/١١/١٤ - \\
 ٥/٣/١١ \quad \text{المدة المدورة الباقية من مدة الإضافة} \\
 \hline
 ٢٠١٩/٨/٣
 \end{array}$$

مما سبق نلاحظ أن هناك شبه كبير بين إضافة الخدمة بالطريقتين الأنفة الذكر مع القدم ولكنهما تختلفان كثيراً عنه كما وضعنا ذلك سابقاً.

المبحث الثاني

أسباب وأغراض منح القِدم للموظف العام

لبيان أسباب منح القِدم والغرض من منحه لا بد من بيان أسباب المنح أولاً ومن ثم معالجة وبيان الغرض الذي يمنح من أجله القِدم، مما سنتناوله في المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: أسباب منح القِدم للموظف العام

يستند القِدم إلى نصوص قانون الخدمة المدنية (ق.خ.م.ع.، ١٩٦٠، المادة (١٩) الفقرات (٤، ٥، ٦، ٧)) التي أوجبت منحه ومن ثم ليس للإدارة سلطة تقديرية في منح القِدم ما دامت شروطه متوفرة لأنه حق للموظف يحصل عليه مباشرة من نصوص القانون، وأسباب منحه وردت في النصوص القانونية منها ما نص عليه قانون انضباط موظفي الدولة مثل الفقرة (أولاً) من المادة (٢١)، ومنها ما نص عليه قانون الخدمة المدنية العراقي مثل نص الفقرة (أ) من البند (خامساً) من المادة (٥٠) ونص الفقرات (رابعاً، وخامساً، وسادساً، وسابعاً) من المادة (١٩)، ومنها نص قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣١٥) لسنة ١٩٨٨، ولبيان أسباب منح القِدم التي وردت في النصوص القانونية المختلفة قسمنا هذا المطلب إلى أربعة فروع وفقاً للآتي:

الفرع الأول: منح القِدم للحصول على كتاب شكر وتقدير

يُكرم الموظف العام ويُكافأ نتيجة للجهود التي يبذلها في خدمة الوظيفة العامة بتوجيه كتاب شكر وتقدير إليه من رؤسائه فيستفاد منه الموظف كقِدم في الترفيع أو العلاوة (خليل ورحيل، ٢٠١٦، ٤٣٥)، وهذا ما أشار إليه المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة على أنه إذا وجه للموظف كتاب شكر وتقدير من الرئاسة أو مجلس الوزراء أو الوزير أو من يخوله ولم يكن معاقباً أو كان معاقباً واستنفدت العقوبة أثرها فيمنح قِدماً لمدة شهر واحد عن كل كتاب شكر يوجه إليه وبما لا تتجاوز مدة القِدم ثلاثة أشهر في السنة الواحد (ق.إ.م.د.، ١٩٩١، المادة (٢١) الفقرة

(١)، وليس كل كتاب شكر وتقدير يحصل عليه الموظف العام يترتب عليه منحه قِدماً بل يجب أن يصدر من الجهات التي حددها قانون انضباط موظفي الدولة وهي (من الرئاسة أو مجلس الوزراء أو الوزير أو من يخوله) وبالتالي لو حصل الموظف العام على كتاب شكر وتقدير من وزير وزارة أخرى غير الوزارة التي يتبعها الموظف إدارياً أو من المسؤول غير المختص (مثلاً كتاب شكر وتقدير يمنحه المحافظ أو رئيس مجلس المحافظة لموظف في الجامعة) فلا يترتب على ذلك منحه قِدماً، لأنه ليس الوزير أو مدير الدائرة المختص وهذا ما نصت عليه (الفقرة الثالثة) من ضوابط منح القِدم الصادرة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بكتابها ذي الرقم ٢٤٧٤٠ المؤرخ في ٢٢/٩/٢٠١٠ والتي نصت على أن يكون منح كتاب الشكر من الوزير المختص أو رئيس جامعة المنتسب المباشر حتى يترتب عليه منحه قِدماً مدته شهراً واحداً كأثر مترتب لأغراض العلاوة والترفيغ، وكذلك نص إعدام وزارة المالية (إذا وجه للموظف شكر من وزارة أخرى بتوقيع الوزير أو المخول فإنه لا يستحق عن هذا الشكر قِدماً إلا إذا وجه معالي السيد الوزير توجيه كتاب شكر بناءً على ذلك الشكر وبعد توفر الشروط الأخرى المحددة...) (إعدام وزارة المالية، ٢٠١٢)، ومن قرارات الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بخصوص كتب الشكر الصادرة من غير الوزير المختص صدر قرار يقضي بأنه لا يترتب على كتاب الشكر الصادر من غير الوزير المختص الأثر القانوني الذي يترتب عليه كتاب الشكر الموجه من الوزير المختص (قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة، ٢٠٠٧).

ويترتب على حصول الموظف العام على كتاب شكر وتقدير من رئيس الجمهورية منحه قِدماً مدته (٦) ستة أشهر عملاً بقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٠ إذ نصت المادة (١) منه على أنه (يرتب الشكر الموجه من رئيس الجمهورية إلى أي منتسب في الدولة قِدماً لمدة (٦) ستة أشهر لأغراض الترقية، والترفيغ، والعلاوة وتغيير العنوان الوظيفي، ولمدة سنة واحدة للأغراض نفسها

في حالة تكراره)، فالمدة بموجب هذا القرار أطول وهي ستة أشهر وبما يعود نفعه على الموظف العام في دوائر الدولة وللأغراض الثلاثة (الترفيه، والعلاوة، والترقية). أما كتاب الشكر والتقدير الصادر من مجلس الوزراء أي الذي يمنحه السيد رئيس مجلس الوزراء فقد ثار الجدل حول مدة القِدم الذي يمنحه للموظف العام مما دعا الأمانة العامة لمجلس الوزراء/الدائرة القانونية لإصدار توضيح بشأن ذلك وبينت أن كتاب الشكر والتقدير الموجه من رئيس مجلس الوزراء يترتب عليه منح الموظف العام قِدماً مقدماً مدته شهراً واحداً (الأمانة العامة لمجلس الوزراء، ٢٠٢٠)، وأصدرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/الدائرة القانونية اعاماً بذلك وأوضحت بأن ترتيب الأثر للشكر والتقدير الممنوح من رئيس الوزراء بما يساوي كتاب الشكر الموجه من السيد رئيس الجمهورية يتطلب تدخل تشريعي وهو لا يعد استثناءً من الأصل العام في توجيه كتب الشكر والتقدير وإنما يندرج ضمن كتب الشكر والتقدير (الثلاثة) المنصوص عليها في أحكام المادة (٢١) الفقرة (أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة لورود تسلسل مجلس الوزراء ضمن الجهات المخولة صلاحية منح كتب الشكر والتقدير (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠٢٢)، وبالتالي فإن كتاب الشكر الممنوح للموظف من رئيس مجلس الوزراء يترتب عليه منحه قِدماً مقدماً شهراً واحداً فحسب، وفي قرار للهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بخصوص كتب الشكر الموجهة من دولة رئيس الوزراء قرر المجلس بأنه يرتب قِدماً لمدة شهر واحد بما لا يتجاوز مدة القِدم ثلاثة أشهر في السنة الواحدة^(٣).

وحددت الفقرة (أولاً) من المادة (٢١) من قانون انضباط موظفي الدولة المذكورة أنفاً القِدم لمدة شهر واحد عن كل كتاب شكر يوجه للموظف وبما لا تتجاوز مدة القِدم ثلاثة أشهر في السنة الواحد فلو حصل الموظف العام على أكثر من كتاب شكر وتقدير خلال السنة فلا يحتسب له سوى ثلاثة أشهر قِدم ولا يدور باقي كتب الشكر والتقدير للسنة اللاحقة لأن استحقاقه يقتضي أن لا يتجاوز ثلاثة أشهر في السنة الواحدة وتحتسب كتب الشكر والتقدير الحاصل عليها الموظف العام خلال المدة

الأصغرية للترفيح، ويقصد بالسنة الواحدة هي سنة الخدمة التي تبدأ من تأريخ اكتساب الدرجة أو المرتبة (وزارة المالية، ٢٠١٨).

وفي حالة ما إذا كان الموظف العام معاقباً ولم تستنفذ العقوبة أثرها فان كتاب الشكر يلغي عقوبة لفت النظر وإذا حصل على كتابي شكر وتقدير فيلغيان عقوبة الإنذار المفروضة عليه وإذا حصل على ثلاثة كتب شكر وتقدير فأكثر وكان معاقباً بعقوبة أشد من الإنذار فتقلص مدة تأخير ترفيحه شهراً واحداً عن كل شكر وبما لا يزيد على ثلاثة أشهر في السنة (ق.إ.م.د.، ١٩٩١، المادة (٢١) الفقرة (٢))، فيكون أثر كتاب الشكر والتقدير بالإلغاء مقتصراً على عقوبتي لفت النظر والإنذار أما العقوبات الأشد من الإنذار فيمتد أثر كتاب الشكر والتقدير إلى تقليل أو تخفيف أثار العقوبة وليس إلغائها ويقتصر إلغاء الأثر على المستقبل وليس على الماضي (د.م.م. مهدي، ٢٠٢١، ٣٥٩-٣٦٠).

وما دنا بصدد الحديث عن أثر كتاب الشكر والتقدير في العقوبة الانضباطية نلاحظ أن هناك اتجاهين فقهيين مختلفين بشأن انصراف أثر العقوبة الانضباطية إلى العلاوة السنوية أم إلى الترفيع من خلال مناقشة نص المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة فيرى أصحاب الاتجاه الأول (أحمد، د.ت؛ شياح، ٢٠١٤، ١٥-١٦؛ مهدي، ٢٠١٣، ٧) [أن المادة الثامنة نصت على تأخير "ترفيح" الموظف العام لمدد مختلفة في العقوبات الانضباطية وفي العقوبات غير المنهية للرابطة الوظيفية تحديداً غير أن ما تفعله الكثير من دوائر الدولة الآن هو تأخير "العلاوة السنوية" للموظف العام وفي هذا إجحاف كبير بحق الموظف فهذه المادة القانونية تكلمت عن الترفيع والعلاوة والزيادة السنوية والزيادة كل سنتين معاً في فقرات عدة ولو أن المشرع قصد بالزيادة السنوية العلاوة لنص على ذلك بشكل واضح]، ويستطرد أصحاب هذا الرأي القول بأن: [أثر العقوبة الانضباطية لا ينصرف إلى العلاوة السنوية بل إلى الترفيع ومن تأريخ الاستحقاق وذلك للاختلاف الواضح بين العلاوة والترفيح في المفهوم والأثر المالي وأثر كل ذلك على إمكانية إلغاء العقوبة الانضباطية مستقبلاً وما يترتب على

ذلك من آثار مالية وغير مالية على الموظف العام وهذا ما اتجه إليه القضاء الإداري في العراق وبالتالي فإن ما يتعارض مع ذلك يعد أمراً مخالفاً لمبدأ المشروعية وتدرج القواعد القانونية]، وهذا الاتجاه أخذ به مجلس شورى الدولة^(٤).

وهناك اتجاه ثاني يرى أن أثر العقوبة الانضباطية ينصرف إلى العلاوة السنوية للموظف العام وأن مصطلح (العلاوة السنوية) يرادف مصطلح (الزيادة) الوارد في نص المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام وقد تبنى هذا الاتجاه مجلس شورى الدولة في قراره ذي الرقم (٥٩) لسنة ٢٠١٠.

ومن خلال الرجوع إلى تعليمات الخدمة المدنية رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ الخاصة بالعلوة السنوية^(٥) نلاحظ أن المشرع العراقي جعل أثر العقوبة الانضباطية ينصرف إلى العلاوة السنوية "فيحرم الموظف العام منها أي العلاوة إذا وجهت له عقوبة خلال السنة السابقة لاستحقاقه العلاوة بأية عقوبة انضباطية أو تأديبية" وهذا ما نصت عليه الفقرة (٦) من تعليمات الخدمة المدنية، "ولا يمنع بقاء العقوبة من استحقاق الموظف للعلوة التالية إذا أمضى سنة جديدة مادام حُرِم من العلاوة مدة سنة واحدة هي السنة المعاقب عنها، وتعد العقوبات المفروضة خلال السنة نفسها عقوبة واحدة تحرم الموظف من علاوة واحدة فقط" (ق.خ.م.ع.، ١٩٦٠، المادة (٢٠) الفقرات (٦، ٧، ٨))، وبناءً على ذلك ما دام هناك نص قانوني رتب أثر العقوبة الانضباطية على العلاوة السنوية لذا فإن القول بعدم انصراف أثر العقوبة الانضباطية إلى العلاوة السنوية بل إلى الترفيع ومن تأريخ الاستحقاق لا يمكن الأخذ به لأنه لا اجتهد في مورد النص، هذا من جهة.

ومن جهة أخرى وبعد صدور قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ أخذ بنظام العلاوات السنوية إذ نص البند (أولاً) من المادة (٣) على أن "تكون درجات الموظفين وعلاواتهم السنوية ومدد ترفيعاتهم كما هو مبين في جدول الرواتب والعلاوات السنوية الملحق بهذا القانون" ونصت المادة (٥) على أنه "تمنح العلاوة السنوية للموظف عند إكماله سنة واحدة في الخدمة الوظيفية مع مراعاة

أحكام المادة (٩) من هذا القانون"، وبالتالي عُطلت الفقرات الخاصة بالزيادة ولم يعد هناك مبرر للتفريق بين العلاوة والزيادة فضلاً عن أن التطبيق العملي استقر على انصراف أثر العقوبة الانضباطية على العلاوة السنوية للموظف.

الفرع الثاني: منح القدم بسبب الحصول على شهادة دراسية أعلى أو بسبب المشاركة في دورة تدريبية

من أسباب منح القدم للموظف العام الحصول على شهادة دراسية أو المشاركة في دورات تدريبية وندناول تفاصيل منح القدم بهاتين الطريقتين وفقاً للآتي:

أولاً: منح القدم بسبب الحصول على شهادة دراسية أعلى

يحصل الموظف العام على امتياز وظيفي وهو منحه قدم مدته سنة عند حصوله على شهادة دراسية جامعية أثناء الخدمة أو خارجها مما يساعد على اختزال مدة ترفيعه وتسريعه قبل أن يكمل المدة القانونية المطلوبة للترفيع (خليل ورحيل، ٢٠١٦، ٤٧٣) وتعد الشهادة الدراسية عاملاً مؤثراً في تحديد راتب الموظف العام لهذا منح المشرع الموظف الذي يحصل على شهادة امتياز تقليص مدة ترفيعه بمنحه القدم، وقد نصت الفقرة (٤) من قانون الخدمة المدنية العراقي على أن "كل موظف حصل على شهادة اختصاص جامعية أثناء الخدمة أو خارجها يمنح قداماً لمدة سنة واحدة لغرض الترفيع بشرط أن لا تكون تلك الشهادة قد اتخذت أساساً لتحديد راتبه لأغراض هذا القانون ولا يشمل هذا الحكم من حصل على تلك الشهادة قبل ١٩٦٠/٤/١ ولمجلس الخدمة العامة إصدار تعليمات بهذا الشأن"، وبناءً على ذلك صدرت التعليمات الخدمة المدنية عدد (٢٤) لسنة ١٩٦١ المعدلة بتعليمات الخدمة المدنية عدد (٥٥) لسنة ١٩٦٨^(١)، والتي حددت المقصود بشهادة الاختصاص الجامعية بأنها "الشهادة التي يحصل عليها الموظف نتيجة دراسة اختصاصية عليا تعقب الشهادة الأولية الجامعية وتكون درجتها لا تقل عن درجة ماجستير أو دبلوم عالٍ حده الأدنى سنتان دراسيتان وأن تكون ذات علاقة بشهادته الجامعية أو بأعمال وظيفته الحالية أو التي يرشح إليها في المستقبل بعد الحصول على تلك الشهادة".

ونصت الفقرة (١) من البند (أولاً) (أسس منح القدم وفق أحكام الفقرة (الرابعة) من مادة (١٩) من قانون الخدمة المدنية المعدلة بالقانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٧٤)^(٧) على أنه "يقصد بشهادة الاختصاص الجامعية الشهادة التي يحصل عليها الموظف نتيجة دراسة اختصاصية عليا تعقب الشهادة الأولية الجامعية وتكون درجتها لا تقل عن درجة (ماجستير) أو ما يعادلها من حيث المستوى العلمي"، ويمنح الموظف الذي يحصل على شهادة الاختصاص الجامعية أثناء الخدمة أو خارجها قديماً مدته سنة واحدة لغرض الترقيع بشرط أن لا تكون تلك الشهادة قد اتخذت أساساً لتحديد راتبه كأن يجري التعيين أو إعادة التعيين أو الترقيع أو التعديل وفقاً للراتب المقرر لها^(٨)، وأن تكون ذات علاقة بوظيفته أو التي سيرشح لها، ولا يمنح القديم أكثر من مرة واحدة عن شهادات الاختصاص ذات المستوى العلمي الواحد (ق.خ.م.ع.، ١٩٦٠، المادة (١٩) البند (١) الفقرات (٤، ٥)) كأن يحصل الموظف على شهادة ماجستير في تخصص معين ثم يحصل شهادة ماجستير ثانية في تخصص آخر فكلتا الشهادتين بمستوى علمي واحد فلا يمنح قديم عنهما إلا مرة واحدة، وللموظف الذي سبق وأن حصل على شهادة الاختصاص الجامعية ولم يمنح القديم المقرر قانوناً عنها بسبب عدم كونه مثبتاً أو كان خارج الوظيفة عند بدء دراسته للحصول على الشهادة المذكورة أن يطالب بمنحه القديم المذكور بشرط أن يكون الحصول على الشهادة المذكورة قد تم في أو بعد ١/٤/١٩٦٠، ولا يمنح القديم عن شهادة الاختصاص الجامعية التي تم الحصول عليها قبل ١/٤/١٩٦٠ وهو تأريخ بدء العمل بقانون الخدمة المدنية، ولا يمنح قديم الشهادة الجامعية للدراسة الأولية (ق.خ.م.ع.، ١٩٦٠، المادة (١٩) الفقرات (٦، ٧، ٨)).

أما منح القديم للحاصلين على شهادة الدكتوراه بمرحلة واحدة وفقاً لقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم (٤٠١) والمؤرخ في ١٣/٤/١٩٧٥ الذي نص على (منح قديم لمدة سنتين للحاصلين على شهادة الدكتوراه بمرحلة واحدة استثناءً من أحكام الفقرة (٤) من المادة (١٩) من قانون الخدمة المدنية)^(٩) فقد حدد المشرع العراقي أسس

منحه إذ نصت الفقرة (١) على أن "المقصود بعبارة الحاصلين على شهادة الدكتوراه بمرحلة واحدة الواردة بقرار مجلس قيادة الثورة أعلاه هم من كانت طبيعة دراستهم تستلزم المرور بمرحلة الماجستير قبل الحصول على شهادة الدكتوراه ثم نقلوا مباشرة إلى الدكتوراه دون تقديم أطروحة الماجستير بالنظر لما أبدوه من مقدرة وكفاءة وذلك بعد تقديم كتاب التعادل للدكتوراه من اللجنة المركزية لتعادل الشهادات بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وكتاب من الجامعة المانحة للشهادة مصدق وفقاً للأصول تؤيد فيه أن طبيعة الدراسة فيها تستلزم المرور بمرحلة الماجستير قبل الدكتوراه وأنها قد نقلتهم مباشرة إلى الدكتوراه دون تقديم أطروحة الماجستير بالنظر لما أبدوه من مقدرة وكفاءة".

وقيد المشروع منح القدم للمشمولين بقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) بتوافر أحكام الفقرة (٤) من المادة (١٩) من قانون الخدمة المدنية من حيث كون الحصول على الشهادة قد تم في أو بعد ١٩٦٠/٤/١ وأن لا تكون قد اتخذت أساساً لتحديد الراتب على النحو الموضح في الأسس والضوابط الواردة في البند (أولاً) من هذه التعليمات، ذلك أن عبارة استثناءً من أحكام الفقرة (٤) المذكورة الواردة بقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) تنصرف إلى مدة القدم فقط دون الأحكام والشروط الأخرى، وإذا كان المشمول بقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) قد سبق وأن منح قديماً لمدة سنة واحدة لحصوله على شهادة الدكتوراه المذكورة فعندئذ يمنح قديماً لمدة سنة واحدة أخرى فقط (مجلس قيادة الثورة (المنحل) (م.ق.ث.م)، ١٩٧٥، رقم القرار (٤٠١) البند (٢) الفقرات (١، ٢، ٣))، ثم عدل المشروع العراقي نص الفقرة (٤) من المادة (١٩) من قانون الخدمة المدنية لعدم كفايتها وأضيفت إليها أحكام تتعلق بمنح القدم لحملة شهادة الدبلوم العالي وعدل المشروع الفقرة (٤-أ) وأضاف لها الفقرة (ب) ومنح بموجبها قديماً لغرض الترفيع لمدة سنة لكل موظف حصل أثناء الخدمة أو خارجها على شهادة دبلوم عالٍ بشروط هي:

أولاً: أن تكون شهادة الدبلوم تالية للشهادة الأولية الجامعية أو ما يعادلها وألا تقل مدة الدراسة للحصول عليها عن سنتين دراسيتين.

ثانياً: ألا تكون الشهادة قد اتخذت أساساً في تحديد راتبه.

ثالثاً: أن تكون الشهادة ذات علاقة بأعمال وظيفته أو الوظيفة التي سيرشح إليها.

أما الموظف الذي يحصل على شهادة دبلوم عالٍ مدة دراسته سنة دراسية واحدة بعد الشهادة الأولية الجامعية أو ما يعادلها فيمنح قديماً لمدة ستة أشهر لغرض الترفيع مع مراعاة الشروط الواردة في الفقرتين (ثانياً وثالثاً) من البند (ب)، واستثنى المشرع الدبلومات الطبية العالية التي تلي شهادة كلية الطب العراقية أو ما يعادلها والتي تؤهل حاملها للحصول على لقب طبيب اختصاصي حيث عدت شهادة اختصاص جامعية أغراض تطبيق أحكام البند (أ) من هذه الفقرة (قانون تعديل الخدمة المدنية العراقي (ق.ت.خ.م.ع.، ١٩٨٥).

ثانياً: منح القدم بسبب المشاركة في الدورات التدريبية

منح القانون العراقي الموظف العام قديماً لغرض الترفيع إذا أكمل أو اجتاز دورة تدريبية بنجاح وحدد المشرع العراقي المقصود بالدورة التدريبية بأنها "الدورة التي تفتح داخل العراق أو خارجه والتي لا تقل مدتها عن ستة أشهر متصلة بغية زيادة كفاءة الموظف وخبرته على ضوء ما تقتضيه أعمال وظيفته الأصلية أو التي سيرشح لها بعد إكمال الدورة" (ق.خ.م.ع.، ١٩٦٠، المادة (١٩) الفقرات (٥-٩))^(١٠)، ولا تعد الدورة مشمولة بهذه التعليمات ما لم تكن لمدة ستة أشهر متصلة ولا تعد الدورتان التي تقل مدة كل منهما عن ستة أشهر دورة متصلة ولو لم تكن هناك فترة بينهما، والدورة التدريبية المقامة داخل العراق لا تكون مشمولة بهذه التعليمات ما لم تكن قد جرت بأشراف المركز القومي للاستشارات والتطوير الإداري، وفقاً لما هو مفصل في الفقرة التاسعة من المادة (١٩) من القانون مع مراعاة أحكام الفقرة (٧) من هذه التعليمات (ق.خ.م.ع.، ١٩٦٠، المادة (١٩) الفقرات (٥-٩))^(١١)، ويمنح الموظف الذي يكمل

الدورة التدريبية بنجاح قديماً لغرض الترفيع على الوجه الآتي (ق.خ.م.ع.، ١٩٦٠، المادة (١٩) الفقرات (٥-٩))^(١٢):

أ - لمدة ستة أشهر لمن كان معدل درجاته الامتحانية في الدورة (٨٥٪) فما فوق أو بتقدير (جيد جداً).

ب - لمدة ثلاثة أشهر لمن كان معدل درجاته الامتحانية (٧٠ - ٨٤٪) أو بتقدير (جيد).

٥ - لا يمنح أي قدم للموظف الذي يقل معدل درجاته الامتحانية في الدورة عن (٧٠٪) درجة.

٦ - يؤخر ترفيع الموظف الذي يقل معدل درجاته الامتحانية في الدورة التدريبية عن (٥٠٪) مدة سنة واحدة ابتداءً من تأريخ استحقاقه الترفيع.

٧ - يشمل القدم المبين في الفقرة الرابعة من هذه التعليمات الموظفين الذين اشتركوا في دورات تدريبية وكان اجتيازهم لها بعد ٧ - ٤ - ١٩٧٤ (تأريخ نفاذ القانون رقم ٥ سنة ١٩٧٤).

٨ - لا يمنح القدم أكثر من مرة واحدة عن الدورات ذات المستوى العلمي الواحد. ولكن بصدور قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣٦١) لسنة ١٩٨٣ نصت المادة (٩) منه على عدم العمل بأي نص يتعارض مع أحكام هذا القرار وبالتالي ألغيت نصوص الفقرات (٥-٩) من المادة (١٩) من قانون الخدمة المدنية وحل محلها بنود وفقرات قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) الأنف الذكر والذي لزم الوزارات والدوائر غير المرتبطة بوزارة بوضع خطة سنوية تحدد بموجبها أعداد الموظفين المطلوب إشراكهم في الدورات التي تنظمها الجهات المختصة بالتدريب وتلتزم هذه الجهات بتوزيع الفرص التدريبية المتاحة لطالب الاشتراك بالشكل المناسب وجعل المشرع التدريب في الدورات إلزامياً للموظفين الذين تقرر الوزارة أو الجهة المختصة ترشيحهم فيها للاشتراك (م.ق.ث.م، ١٩٨٣، رقم القرار (٣٦١) البند (١) الفقرة (١)، (٢))، واشترط المشرع العراقي توفر شروطاً في المشرع للاشتراك في الدورة التدريبية

تتمثل في "وجود علاقة بين وظيفته وموضوع الدورة التدريبية، وأن يكون المرشح للدورة التدريبية حاصلًا على المواصفات العلمية والخبرة العملية التي تتطلبها الدورة، وأن يجتاز مقابلة خاصة أو اختبار عند الطلب، وأن يتم ترشحه دائرته بموجب الاستمارة الخاصة بالترشيح، وأن يتفرغ للدورة طيلة مدة انعقادها" (م.ق.ث.م، ١٩٨٣، رقم القرار (٣٦١) البند (٢)).

أما منح القدم بسبب المشاركة في الدورات فقد منح المشرع العراقي كل موظف اجتاز دورة تدريبية لا تقل مدتها عن ثلاثة أشهر داخل العراق وخارجه قديمًا لأغراض الترفيع على الوجه الآتي: -

١. لمدة الدورة لمن كان معدل درجاته الامتحانية (٨٥%) فما فوق أو بتقدير (جيد جداً) على ألا تزيد مدة القدم الممنوح على ستة أشهر في كل الأحوال.
٢. لمدة نصف دورة لمن كان معدل درجاته الامتحانية أقل من (٨٥%) ولحد (٧٠%) وبتقدير (جيد) على ألا تزيد مدة القدم الممنوحة على ثلاثة أشهر في كل الأحوال (م.ق.ث.م، ١٩٨٣، رقم القرار (٣٦١) البند (٣)).

ويوجه كتاب شكر وتقدير للذين يكون تسلسل معدلات درجاتهم الامتحانية ضمن الربع الأول من المشاركين في الدورة التي مدتها أقل من ثلاثة أشهر على ألا تقل معدلاتهم عن (٧٠%) إلى جانب تقديم الجوائز العينية أو النقدية للثلاثة الأوائل (م.ق.ث.م، ١٩٨٣، رقم القرار (٣٦١) البند (٤))، ورتب المشرع العراقي على نتائج المشاركين في الدورات التدريبية الأخذ بها عند المفاضلة في أمور معينة منها (إشغال الوظائف الإشرافية والقيادية، الترقية والترفيح للدرجات الوظيفية الأعلى، الترشيح للإجازات الدراسية والزمالات الدراسية، والترشيح للإفادات خارج العراق لأغراض التدريب أو الاطلاع، وعد المشرع العراقي المشارك في الدورة التدريبية فاشلاً في الدورة في حالات منها (إذا تخلف عن الالتحاق بالدورة بدون عذر مشروع أو مقبول من دائرته أو من الجهة المنظمة للدورة، وإذا تجاوزت غياباته (١٥%) من مجموع ساعات الدورة، ولم يجتاز الدورة بنجاح بمعدل (٦٠%)، ويترتب على الفشل في الدورة

التدريبية (اشترك الشخص الفاشل في دورة تدريبية جديدة أو إعادة تدريبه بالشكل المناسب، وإعادة النظر في الوظيفة التي يشغلها في ضوء ارتباط وعلاقة الدورة بطبيعة عمله، وتأخير ترفيعه بمقدار مدة الدورة) (م.ق.ث.م، ١٩٨٣، رقم القرار (٣٦١) البنود (٥، ٦، ٧)).

نلاحظ مما سبق أن مدد القدم الممنوحة عن الاشتراك في الدورات التدريبية مشروطة باجتياز تلك الدورات بنجاح وبمعدلات وتقديرات حددها المشرع بنص القانون وبالتالي لا يمكن الأخذ بما يخالفها.

الفرع الثالث: منح القدم عن المدة المتبقية من الإجازة الدراسية

أعطى المشرع العراقي للموظف العام الحق في إكمال دراسته ومنح الصلاحية للوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة منح الموظف الذي يحمل شهادة جامعية أولية أو عليا وأكمل (٢) سنتين في خدمة وظيفية فعلية بعد آخر شهادة، إجازة دراسية خارج العراق وبجميع ما يتقاضاه من راتب ومخصصات ثابتة للحصول على شهادة أعلى للمدة التي تتطلبها الدراسة وتعلم اللغة وفق الشروط المعتمدة لطلبة البعثات (ق.ت.خ.م.ع.، ٢٠٠٩، المادة (٥٠) البند (١) الفقرة (أ))، ومدة الإجازة للحصول على شهادة الماجستير (٢) سنتين ومدتها للحصول على شهادة الدكتوراه (٣) ثلاث سنوات.

وقد يحتاج الموظف المجاز دراسياً لتمديد المدة فأجاز المشرع العراقي تمديد الإجازة الدراسية (ق.ت.خ.م.ع.، ٢٠٠٩، المادة (٥٠) البند (١) الفقرات (ب)، (ج))^(١٣)، وأعطى المشرع للوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة منح الموظف الذي أكمل (٢) سنتين في خدمة وظيفية فعلية، بعد آخر شهادة، إجازة دراسية داخل العراق وبجميع ما يتقاضاه من راتب ومخصصات ثابتة للحصول على شهادة عليا لمن يحمل شهادة جامعية أولية ولمدة المقررة للدراسة"، وأجاز تمديد المدة لا تزيد على (١) سنة واحدة إذا اقتضت الضرورة ذلك"، ومدة (٢) سنتين للحصول على شهادة دبلوم بعد الدراسة الإعدادية، ولمدة (٤) أربع سنوات للحصول

على شهادة جامعية أولية (بكالوريوس) بعد الدراسة الإعدادية، واشترط المشرع العراقي لمنح الإجازة الدراسية "إن يكون لموضوع دراسة الموظف علاقة باختصاصه وفي ضوء حاجة الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة، وعد المشرع مدة الإجازة الدراسية الممنوحة للموظف خدمة فعلية لأغراض العلاوة والترفيه والتقاعد في حالة حصوله على الشهادة المتعاقد عليها، وإذا انتهت مدة دراسة الموظف المجاز دراسياً بالفشل لأي سبب عدا المرض المانع من مواصلة الدراسة أو النجاح على أن يكون ذلك مؤيداً بتقرير طبي مُصادق عليه من لجنة طبية رسمية مُختصة أو ظروف قاهرة تمنع الموظف من مواصلة الدراسة فلا تحتسب عندها مدة الدراسة لغرض العلاوة والترفيه" (ق.ت.خ.م.ع.، ٢٠٠٩، المادة (٥٠) البنود (٢، ٣، ٤)).

ومنح المشرع العراقي امتيازات للموظف المجاز دراسياً للحصول على شهادة عليا من خارج العراق أو داخله ممن يحصل على الشهادة الدراسية المتعاقد عليها خلال المدة القانونية للدراسة المثبتة بالعقد دون تمديد إضافة للامتيازات التي يستحقها وفق التشريعات النافذة، منحه المشرع امتياز مهم وهو "احتساب المدة المتبقية من مدة الدراسة المثبتة في العقد قديماً لأغراض العلاوة والترفيه والترقية والتقاعد في حالة إكماله الدراسة قبل انتهاء المدة" (ق.ت.خ.م.ع.، ٢٠٠٩، المادة (٥٠) البند (٥) الفقرة (أ))، وقد حددت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/دائرة البحث والتطوير في كتابها ذي

الرقم (ب ت ٨٥٧٨/٥ المؤرخ في ٢٥/١٠/٢٠١٧) المدة الأصغر للدراسات العليا ب (١٨) ثمانية عشر شهراً لدراسة الماجستير، و(٣٠) ثلاثون شهراً لدراسة الدكتوراه، ولا تتم المناقشة إلا بعدها، فإذا سلم الموظف المجاز دراسياً رسالته أو أطروحته بعد هذه المدة وقبل نهاية الحد الأعلى لمدة الدراسة (سنتين للماجستير وثلاث سنوات للدكتوراه) عندها يستحق قديماً عن المدة المتبقية لأغراض العلاوة، والترفيه، والترقية، والتقاعد، وفقاً للامتياز الذي منحه له المشرع في نص الفقرة (أ) من البند (خامساً) من المادة (٥٠) من قانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٩ قانون تعديل قانون الخدمة المدنية، ويكون

ذلك من خلال لجنة تختص باحتساب المدة الأصغرية وتقدم توصياتها بذلك لمدير الدائرة الذي يصادق على المحضر والتوصيات ومن ثم يصدر أمراً إدارياً باحتساب المدة قديماً للموظف.

الفرع الرابع: منح القدم بسبب الترقية العلمية لموظف الخدمة الجامعية

عرفت الفقرة (ثالثاً) من المادة (١) من قانون الخدمة الجامعية العراقي رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل موظف الخدمة الجامعية بأنه (كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية أو العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية، المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ أو إي قانون يحل محله.

وأعطى المشرع العراقي الصلاحية لوزير التعليم العالي والبحث العلمي أو من يخوله ترفيع أو ترقية موظف الخدمة الجامعية المعين في مركز الوزارة وفقاً للقانون (قانون الخدمة الجامعية (ق.ج.م)، د.ت، المادة (٥) البند (٥))، ومنح الصلاحية لمجلس الجامعة أو الهيئة أو المركز لترقية موظف الخدمة الجامعية وفقاً للقانون (ق.ج.م، د.ت، المادة (٦) البند (٣))، والأصل أن الترقية لا تتم إلا بعد قضاء المدة المحددة قانوناً إلا أن المشرع العراقي أجاز ترقية موظف الخدمة الجامعية الحاصل على لقب (مدرس) إلى لقب (أستاذ مساعد) والحاصل على لقب (أستاذ مساعد) إلى لقب (أستاذ) قبل مدة لا تزيد على سنة من المدة المحددة قانوناً للترقية العلمية وفقاً لقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) (٣١٥) لسنة ١٩٨٨، ومن يتم ترقيته قبل المدة المحددة يمنح قديماً لغرض الترفيع فقط، يعادل ما تبقى من المدة المحددة لترقيته قانوناً (م.ق.ث.م، ١٩٨٨، رقم القرار (٣١٥) البند (١) الفقرات (١،٢))، فلو أن موظف خدمة جامعية لقبه العلمي (مدرس) ترقى إلى مرتبة (أستاذ مساعد) بعد مرور ثلاث سنوات ونصف على نيله المرتبة الأولى (لقب المدرس)، فإنه يستحق في هذه الحالة قديماً لغرض الترفيع مدته ستة أشهر (شباع، ٢٠١٤، ٧٤)، أما المدرس الذي لم

يحصل على الترقية العلمية خلال السنة التي تلي تأريخ إكمال المدة المقررة قانوناً، فإن ترفيعه يتأخر مدة تعادل مدة التأخير في الترقية ولا يؤثر هذا التأخير في استحقاق العلاوة السنوية (م.ق.ث.م، ١٩٨٨، رقم القرار (٣١٥) البند (١) الفقرة (٣)) فلو أن حامل اللقب العلمي (مدرس) ترقى إلى مرتبة (أستاذ مساعد) بعد مرور ست سنوات على نياله مرتبة مدرس، فإن ترفيعه يتأخر في هذه الحالة لمدة سنة واحدة (شباع، ٢٠١٤، ٧٤).

المطلب الثاني: أغراض منح القِدم للموظف العام

بعد أن بينا تعريف القِدم الممنوح للموظف العام وأسباب منحه نحاول أن نسلط الضوء على الأغراض التي يمنح لأجلها القِدم للموظف العام فقد يمنح لغرض العلاوة والترفيح والتقاعد أو لغرض العلاوة دون الترفيع أو للعلاوة والترفيح القادمين لذا سنتكلم عن هذه الأغراض بشيء من التفصيل في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: منح القِدم لغرض العلاوة

تمنح العلاوة للموظف سنوياً ابتداءً من أول الشهر التالي لانقضاء سنة من تأريخ التعيين أو منح العلاوة السنوية السابقة ويستحقها الموظف بصورة اعتيادية (ليلو، ٢٠٠٨، ١٤٥-١٤٦)، ونصت المادة (٥) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل على أنه "تمنح العلاوة السنوية للموظف عند إكماله سنة واحدة في الخدمة الوظيفية مع مراعاة أحكام المادة (٩) من هذا القانون"، فهي نسبة زيادة تضاف كل عام إلى رواتب موظفي الدولة والقطاع العام وفق درجاتهم ومراتبهم، بحيث يزداد راتب الموظف كل عام بنسبة ثابتة مقررة قانوناً، فهي حق للموظف العام يستمد من القانون الذي ينص صراحة على «استحقاق» الموظف لها في بداية الشهر الذي يحدده من كل عام ولا يحرم الموظف من الحصول على العلاوة الدورية إلا تنفيذاً لجزء تاديبى يقضى بذلك (الحو، ١٩٩٦، ٣١٨).

يتبين من نص المادة (٥) المذكورة أنفاً أن مدة منح العلاوة هي سنة واحدة في الخدمة الوظيفية ويمكن اختزال هذه المدة أو تقصيرها بالقِدم الذي يحصل عليه

الموظف العام ومن شأنه أن يقلص مدة السنة المشترطة لمنح العلاوة مثل القَدَم الممنوح للموظف في نص المادة (٢١) الفقرة (أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة على ألا تتجاوز مدة القَدَم ثلاثة أشهر في السنة الواحدة.

ومنها أيضاً القَدَم الممنوح بقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٠ الذي قَدِمَ لمدة (٦) ستة أشهر لأغراض الترقية، والترفيغ، والعلّوة وتغيير العنوان الوظيفي إذا حصل الموظف على كتاب شكر وتقدير من رئيس الجمهورية، والامتياز الذي منحه المشرع للموظف المجاز دراسياً للحصول على شهادة عليا من خارج العراق أو داخله ممن يحصل على الشهادة الدراسية المتعاقد عليها خلال المدة القانونية للدراسة المثبتة بالعقد دون تمديد وهو احتساب المدة المتبقية من مدة الدراسة المثبتة في العقد قَدِمَ لأغراض العلاوة والترفيغ والترقية والتقاعد في حالة إكماله الدراسة قبل انتهاء المدة" (ق.ت.خ.م.ع.، ٢٠٠٩، المادة (٥٠) البند (٥) الفقرة (أ)).

الفرع الثاني: منح القَدَم لغرض الترفيغ

عرّف المشرع العراقي الترفيغ بأنه "انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي" (قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام (ق.ر.م.د.)، ٢٠٠٨ المادة (٦) البند (١))، ويؤخذ على المشرع العراقي إيراد التعريف في القانون لأن التعريف والإسهاب في الشرح من اختصاص الفقهاء والشراح وليس من اختصاص المشرع، ويعرف بأنه "انتقال الموظف من درجة إلى درجة أعلى وفق الأحكام التي يحددها القانون، ويترتب عليه زيادة الراتب الأساسي" (غ. ف. مهدي، ١٩٩٢، ١٤٣)، ويشترط للترفيغ توافر الشروط الآتية (ق.ر.م.د.)، ٢٠٠٨ المادة (٦) البند (٢):

- أ. وجود وظيفة شاغرة في الدرجة الأعلى لدرجته ضمن الملاك الوظيفي للدائرة.
- ب. إكمال المدة المقررة للترفيغ المنصوص عليها في الجدول الملحق بهذا القانون.

ج. أن يكون الموظف مستوفياً للشروط والمؤهلات المطلوبة لأشغال الوظيفة المرشح للترقية إليها.

د. ثبوت قدرة وكفاءة الموظف على أشغال الوظيفة المراد ترفيعه إليها بتوصية من رئيسه المباشر ومصادقة الرئيس الأعلى.

ويحدد المشرع الأغراض التي يمنح لأجلها القدم ومنها الترفيع فحسب أو للترقية والعلوّة والتقاعد وقد ورد في القانون العراقي منح القدم لأغراض الترفيع وحده دون العلوّة في حالة ترقية موظف الخدمة الجامعية الحاصل على لقب (مدرس) إلى لقب (أستاذ مساعد) والحاصل على لقب (أستاذ مساعد) إلى لقب (أستاذ) قبل مدة لا تزيد على سنة من المدة المحددة قانوناً للترقية العلمية وفقاً لقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣١٥) لسنة ١٩٨٨، ومن يتم تربيته قبل المدة المحددة يمنح قديماً لغرض الترفيع دون العلوّة يعادل ما تبقى من المدة المحددة لتربيته قانوناً (م.ق.ث.م)، ١٩٨٨، رقم القرار (٣١٥) البند (١) الفقرات (١، ٢)، ومنح القدم لأغراض الترفيع لكل موظف اجتاز دورة تدريبية لا تقل مدتها عن ثلاثة أشهر داخل العراق وخارجه وفقاً لنص البند (ثالثاً) من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣٦١) لسنة ١٩٨٣، ومنح الموظف العام الذي يحصل على شهادة جامعية ذات اختصاص أثناء الخدمة أو خارجها قديماً لمدة سنة واحدة لغرض الترفيع بشرط أن لا تكون تلك الشهادة قد اتخذت أساساً لتحديد راتبه (ق.خ.م.ع.، ١٩٦٠، المادة (١٩) الفقرة (٤)).

أما منح القدم للترقية ولأغراض أخرى مثل الترقية، والعلوّة وتغيير العنوان الوظيفي فمثلها حالة حصول الموظف على كتاب شكر وتقدير من رئيس الجمهورية فيمنح الموظف قديماً لمدة (٦) ستة أشهر عملاً بقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٠، والامتياز الذي منحه المشرع للموظف المجاز دراسياً للحصول على شهادة عليا من خارج العراق أو داخله ممن يحصل على الشهادة الدراسية المتعاقد عليها خلال المدة القانونية للدراسة المثبتة بالعقد دون تمديد وهو احتساب المدة المتبقية من مدة الدراسة المثبتة في العقد قديماً لأغراض العلوّة والترقية والتربية

والتقاعد فى حالة إكماله الدراسة قبل انتهاء المدة" (ق.ت.خ.م.ع.، ٢٠٠٩، المادة (٥٠) البند (٥) الفقرة (أ))، ومنح الموظف كتاب شكر وتقدير من الرئاسة أو مجلس الوزراء أو الوزير أو من يخوله ولم يكن معاقباً أو كان معاقباً واستنفدت العقوبة أثرها فيمنح قِدماً لمدة شهر واحد عن كل كتاب شكر يوجه إليه وبما لا تتجاوز مدة القِدم ثلاثة أشهر فى السنة الواحد (ق.إ.م.د.، ١٩٩١، المادة (٢١) الفقرة (١)).

الخاتمة

- بعد أن انتهينا من موضوع التنظيم القانونى لمنح القِدم للموظف العام نسجل جملة من النتائج والتوصيات التى يمكن إيجازها بما يأتى:
- أولاً: النتائج:** من أهم النتائج التى وصل إليها هذا البحث ما يأتى: -
١. القِدم هو مدة زمنية معلومة وهو حق من حقوق الموظف المعنوية حيث يتم بموجبها تقديم استحقاق الموظف القانونى للعلاوة السنوية أو الترفيع.
 ٢. يمنح الموظف العام قِدماً وفقاً للتشريع العراقى إذا وجه له شكر وتقدير من الرئاسة أو مجلس الوزراء أو الوزير المختص أو من يخوله فيمنح الموظف قِدماً لمدة شهر واحد عن كل شكر يوجه له وبما لا يتجاوز مدة القِدم ثلاثة أشهر فى السنة الواحدة.
 ٣. يمنح الموظف العام الذى يحصل على شهادة جامعية ذات اختصاص أثناء الخدمة أو خارجها قِدماً لمدة سنة واحدة لغرض الترفيع بشرط ألا تكون تلك الشهادة قد اتخذت أساساً لتحديد راتبه.
 ٤. يمنح الموظف العام أيضاً قِدماً لغرض الترفيع إذا اجتاز دورة تدريبية لا تقل مدتها عن ستة أشهر متصلة داخل العراق أو خارجه إذا كان معدل الدرجات الامتحانية التى حصل عليها الموظف فى الدورة ٨٥% أو بتقدير جيد جداً، وثلاثة أشهر إذا كان معدل الدرجات الامتحانية للموظف فى الدورة ٧٠-٨٤% أو بتقدير جيد.
 ٥. يستند منح القِدم إلى نصوص قانون الخدمة المدنية التى أوجبت منحه ومن ثم ليس للإدارة سلطة تقديرية فى منحه ما دامت شروطه متوفرة لأنه حق للموظف يحصل

- عليه مباشرة من نصوص القانون ويعد امتناع الإدارة عن منح القِدم على الرغم من توفر الشروط القانونية قراراً إدارياً سلبياً يجوز الطعن فيه بالإلغاء.
٦. يختلف القِدم عن إضافة الخدمة فهي أياً كان نوعها تؤدي أيضاً إلى اختزال مدة الترفيع أو العلاوة وتقريب تأريخ الاستحقاق إلا أنها تختلف عنه من حيث أن القِدم الممنوح للموظف محدد المدة قانوناً في بعض الحالات مثل منح كتب الشكر، بينما إضافة الخدمة غير محددة بمدة معينة فتضاف السنوات الكاملة كعلاوات للموظف بواقع علاوة واحدة عن كل سنة أو ترفيع وتدور الأيام والأشهر المتبقية (الكسور) للسنة، وأحكام القِدم ثابتة بثبات نصوص القانون والتعليمات التي عالجته على عكس مدة الخدمة التي تتوقف إضافتها على قانون الموازنة الاتحادية وتعليمات تنفيذه إذ يجب أن ينص قانون الموازنة الاتحادية على احتساب مدة الإضافة لأغراض العلاوة والترفيع والتقاعد حتى يتم احتسابها للموظف العام لهذه الأغراض.
٧. من أسباب منح القِدم حصول الموظف العام على كتاب شكر وتقدير أو بسبب الحصول على الشهادة أو المشاركة في دورات تدريبية، ويمنح قِدماً أيضاً عن المدة المتبقية من الإجازة الدراسية، ويمنح موظف الخدمة الجامعية الحاصل على لقب (مدرس) ويطرقى إلى لقب (أستاذ مساعد) والحاصل على لقب (أستاذ مساعد) ويطرقى إلى لقب (أستاذ) قبل مدة لا تزيد على سنة من المدة المحددة قانوناً للترقية العلمية، يمنح قِدماً لغرض الترفيع.
٨. ليس كل كتاب شكر وتقدير يحصل عليه الموظف العام يترتب عليه منحه قِدماً بل يجب أن يصدر من الجهات التي حددها قانون انضباط موظفي الدولة وهي (من الرئاسة أو مجلس الوزراء أو الوزير أو من يخوله) وبالتالي لو حصل الموظف العام على كتاب شكر وتقدير من وزير وزارة أخرى غير الوزارة التي يتبعها الموظف إدارياً أو من المسؤول غير المختص (مثلاً كتاب شكر وتقدير يمنحه المحافظ أو رئيس مجلس المحافظة لموظف في الجامعة) فلا يترتب على ذلك منحه قِدماً، لأنه ليس الوزير أو مدير الدائرة المختص.

٩. يترتب على حصول الموظف العام على كتاب شكر وتقدير من رئيس الجمهورية منحه قِدماً مدته (٦) ستة أشهر عملاً بقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٠، أما كتاب الشكر والتقدير الذي يمنحه رئيس مجلس الوزراء فهو لا يعد استثناءً من الأصل العام في توجيه كتب الشكر والتقدير وإنما يندرج ضمن كتب الشكر والتقدير (الثلاثة) المنصوص عليها في أحكام المادة (٢١) الفقرة (أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة لورود تسلسل مجلس الوزراء ضمن الجهات المخولة صلاحية منح كتب الشكر والتقدير.

ثانياً: التوصيات: من أهم التوصيات التي وصل إليها البحث هي ما يأتي: -

١. نوصي بإلغاء قرار مجلس قيادة الثورة رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٠ ويقدم مجلس الوزراء مشروع قانون يعدل نص المادة (٢١) من قانون انضباط موظفي الدولة لتكون بالشكل التالي (أ). إذا وجه للموظف شكر من رئاسة الجمهورية أو رئاسة مجلس الوزراء أو من يخولانه ولم يكن معاقباً أو كان معاقباً واستنفدت العقوبة أثرها يمنح قِدماً لمدة ستة أشهر لغرض العلاوة والترفيح، ب. إذا وجه للموظف شكر من الوزير المختص أو من يخوله ولم يكن معاقباً أو كان معاقباً واستنفدت العقوبة أثرها فيمنح قِدماً لمدة شهر واحد عن كل شكر يوجه له وبما لا تتجاوز مدة القِدم ثلاثة أشهر في سنة الخدمة الوظيفية الواحدة).

٢. نوصي بمعالجة حالة منح القِدم وتقليص مدته من ستة إلى ثلاثة أشهر في حالة الموظف الذي يجتاز دورة تدريبية لا تقل مدتها عن ثلاثة أشهر داخل العراق وخارجه لمن كان معدل درجاته الامتحانية (%٨٥) فما فوق أو بتقدير (جيد جداً) تمييزاً لهذه الحالة عن حالة الموظف الذي يحصل على شهادة دبلوم عالٍ مدة دراسته سنة دراسية واحدة بعد الشهادة الأولية الجامعية أو ما يعادلها الذي يمنح قِدماً لمدة ستة أشهر لغرض الترفيح (وفقاً لقانون رقم (٩) لسنة ١٩٨٥ قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠) فمن غير المنطقي أو المعقول مساواة مدة منح القِدم (سنة أشهر) في الحالتين إذ هناك فرق كبير بين موظف يجتاز دورة تدريبية لمدة ثلاثة

أشهر وآخر يحصل على إجازة دراسية لمدة سنة ويترتب عنها قطع جزء من مخصصاته ويتفرغ بشكل تام للدراسة ثم يتساوى في امتياز الحصول على الشهادة وهو منح القَدَم لمدة ستة أشهر .

٣. نوصي بضرورة تعديل نص المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بإلغاء مصطلح (الزيادة) الوارد في النص وقصره على (الترفيع) فحسب إزالةً للتعارض وحسماً للجدل في مسألة انصراف أثر العقوبة الانضباطية إلى الترفيع فحسب أم إليه وإلى العلاوة السنوية معاً، ولكون انصراف أثر العقوبة الانضباطية إلى الترفيع هو الأصلح والأنسب للموظف العام لأنه ربما يحصل الموظف على كتاب شكر وتقدير أو أكثر خلال المدة الأصغرية للترفيع فيلغي العقوبة قبل نفاذها.

٤. نوصي بضرورة تنظيم القَدَم والأغراض التي يمنح لأجلها وجمع ومعالجة حالاته المتفرقة في التشريع العراقي وقرارات مجلس قيادة الثورة (المنحل) في نصوص قانونية خاصة به.

الهوامش

- (١) وهذا على عكس ممن عرف الموظف العام بأنه: (الشخص الذي يعمل بوظيفة دائمة أو مؤقتة في خدمة مرفق عام مدار من قبل شخص معنوي عام أو بالطريق المباشر)، (الغويري، ١٩٨٩، ١٢٢).
- (٢) نص قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠١١ على أن الأولوية في تثبيت العقود استثناءً من شرط العمر مع احتساب فترة التعاقد السابقة خدمة فعلية (أي تكون لأغراض العلاوة والترفيه والتقاعد) (قانون الموازنة الاتحادية (ق.م.أ.)، ٢٠١١ المادة (١٩) الفقرة (٥))، أما قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠١٢ فقد أعطى الصلاحية لوزير المالية الاتحادي بناءً على طلب الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة صلاحية استحداث الدرجات وتعديل الملاك الناتج عن استحداث الدرجات الوظيفية للمشمولين بالفصل السياسي وتثبيت عقود أم الربيعين الذين تعاقدوا عام ٢٠٠٨ حصراً وبشائر الخير الذين تعاقدوا في سنة ٢٠١٠ (ق.م.أ.، ٢٠١٢)، أما قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠١٣ فقد نص على تثبيت المتعاقدين في السنوات السابقة على الملاك الوظيفي الدائم في حالة توفر الدرجات الوظيفية الشاغرة استثناءً من شرط العمر واحتساب الخدمة التعاقدية خدمة لأغراض التقاعد والعلاوة والترفيه لكل المثبتين بعد تأريخ ٢٠٠٣/٤/٩ (ق.م.أ.، ٢٠١٣، المادة (١٢) الفقرة (ج))، وورد في قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠١٥ نفس النص ولكن اشترط على ألا يترتب احتساب الخدمة أي تبعات مالية بأثر رجعي (ق.م.أ.، ٢٠١٥ المادة (١٣) الفقرة (د))، أما في العام ٢٠١٦ فقد أعطى قانون الموازنة الاتحادية الأولوية بالتعيين للمتعاقدين وحسب الأسبقية وتحتسب فترة تعاقدهم لأغراض التعاقد (ق.م.أ.، ٢٠١٦، المادة (١٢) الفقرة (٤))، فلم تحتسب لأغراض العلاوة والترفيه وإنما لأغراض التقاعد فقط وفي حالة احتساب أي خدمة للموظف (خدمة العقد) فيجب تسديد التوقيفات التقاعدية عنها بنسبة ١٠% و ١٥% وذلك حسب المادة (١٨- أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ والتي نصت على أن (تحتسب المدد التالية خدمة تقاعدية : ومنها الفقرة (و) مدة العقد في الدولة للموظف بعد ٢٠٠٣/٤/٩ وتستوفى عنها حصته من التوقيفات التقاعدية بنسبة (١٠%) عشرة من المائة من أجره شهرياً وتتولى دائرته دفع حصة مساهمة الدولة البالغة (١٥%) خمسة عشر = من المائة من أجره) فالأصل أن خدمة الموظف في دوائر الدولة تحتسب بعد تعيينه خدمة تقاعدية فقط بعد تسديد التوقيفات التقاعدية عنها بالنسب المحددة في قانون التقاعد ولكن قد يرد في قانون الموازنة الاتحادية أنها تحتسب لغرض الترفيه والعلاوة إلى جانب كونها تحتسب أصلاً لأغراض

التقاعد، ولما احتسبت خدمة الموظف السابقة في اغلب دوائر الدولة في السنوات السابقة ولم تستوفى عنها التوقيفات التقاعدية رغم أنها منصوص عليها في قانون التقاعد الموحد مما اضطر المشرع العراقي إلى التأكيد على استيفاء التوقيفات التقاعدية عن احتساب خدمة الموظف المؤقت في دوائر الدولة حيث نص قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠١٧ على أن (تحتسب مدة التعاقد للمثبتين على الملاك الدائم بعد ٢٠٠٣/٤/٩ خدمة فعلية لأغراض العلاوة والترفيغ والتقاعد بما لا يترتب أي تبعات مالية بأثر رجعي وعلى أن تستوفى التوقيفات التقاعدية عن مدة التعاقد = المحتسبة) (ق.م.أ، ٢٠١٧، المادة (١١) الفقرة (٦))، ونص قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠١٨ على نفس النص الذي ورد في قانون موازنة عام ٢٠١٧ ولكن زاد عليه عبارة (...). ويقسط مبلغ التوقيفات التقاعدية المترتبة على الموظفين المثبتين على الملاك الدائم بتعليمات تصدرها هيئة التقاعد الوطنية) (ق.م.أ، ٢٠١٨، المادة (١١) الفقرة (٥))، أما قانون الموازنة الاتحادية لسنة ٢٠١٩ فقد نص على أن (يمنع التعيين في دوائر الدولة كافة بأسلوب التعاقد مع إمكانية تجديد العقود السابقة في حالة وجود ضرورة لذلك وتحتسب مدة التعاقد للمثبتين على الملاك الدائم بعد تأريخ ٢٠٠٣/٤/٩ خدمة فعلية لأغراض العلاوة والترفيغ والتقاعد بما لا يترتب أي تبعات مالية بأثر رجعي وعلى أن تستوفى التوقيفات التقاعدية (وبضمنها حصة الدائرة) عن مدة التعاقد المحتسبة ويستثنى من ذلك التعاقد مع شركات التمويل الذاتي الراجعة والتي ليس بذمتها أي قروض لدى المصارف عن صرف رواتب منتسبها للسنوات السابقة وعلى أن يحدد مجلس الوزراء أجورهم) (ق.م.أ، ٢٠١٩، المادة (١١) البند (٤) الفقرة (أ-١))، وتكرر النص نفسه في قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠٢١ في (ق.م.أ، ٢٠٢١، المادة (١٢) البند (٤) الفقرة (١)).

(٣) إذ نص القرار على : "أن الفقرة (أولاً) من المادة الحادية والعشرين من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ تنص على أنه: (إذا وجه للموظف شكر من الرئاسة أو مجلس الوزراء أو الوزير أو من يخوله ولم يكن معاقباً أو كان معاقباً واستنفدت العقوبة اثرها فيمنح قديماً لمدة شهر واحد عن كل شكر يوجه له وبما لا يتجاوز مدة القيد ثلاثة أشهر في السنة الواحدة) وحيث أن البند (أولاً) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٠ ينص على أن يرتب الشكر الموجه من رئيس الجمهورية إلى أي منتسب في الدولة قديماً لمدة ستة اشهر لأغراض الترقية والترفيغ والعلوة وتغيير العنوان الوظيفي ولمدة سنة واحدة للأغراض نفسها في حالة تكراره، وحيث أن رئيس الجمهورية في النظام السابق كان يجمع بين

السلطتين التشريعية والتنفيذية استناداً إلى أحكام الدستور لسنة ١٩٧٠ المؤقت باعتباره رئيساً لمجلس قيادة الثورة ورئيساً للجمهورية ورئيساً لمجلس الوزراء ويمارس الصلاحيات المنصوص عليها في القوانين النافذة في حينه كونه رئيساً للمناصب المذكورة ووفقاً لما نصت عليه القوانين والقرارات في ظل ذلك النظام، وحدد دستور جمهورية العراق صلاحيات ومهام رئيس الجمهورية في المادة (٧٣) منه كما حدد صلاحيات رئيس مجلس الوزراء في المادة (٧٨) منه وحيث أن الدستور بني على مبدأ الفصل بين السلطات وافر هذا المبدأ في المادة (٤٧) منه وحيث أن رئيس مجلس الوزراء في ظل الدستور النافذ لا يمارس الصلاحيات المذكورة مجتمعة عدا ما نص عليه في الدستور وحيث أن انتقال صلاحيات رئيس الجمهورية في النظام السابق إلى رئيس مجلس الوزراء في النظام الحالي ليس له سند من القانون، وتأسيساً على ما تقدم يترتب على كل شكر يوجه من دولة رئيس مجلس الوزراء للموظف قديماً لمدة شهر واحد بما لا تتجاوز مدة القدم ثلاثة أشهر في السنة الواحدة"، منشور على الرابط التالي: <http://www.altaakhipress.com/printart.php?art=10999> ، تأريخ الزيارة: ٢٠٢٢/٥/١٨.

- (٤) ينظر: نص القرار رقم ٢٠١٥/٣٥ المؤرخ في ٢٢/٣/٢٠١٥، الذي نص على: (المبدأ القانوني، إن الأثر الذي ترتبه العقوبات المفروضة على الموظف ينصرف إلى تأخير ترفيعه فقط وفقاً للمدد المحددة بموجبها، لا ينصرف للعلاوة السنوية).
- (٥) تعليمات الخدمة المدنية رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ الخاصة بالعلاوة السنوية صدرت استناداً إلى أحكام المادة (الخامسة) من قانون الخدمة المدنية وقد ألغيت هذه المادة بمقتضى نص المادة (٢٠) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل.
- (٦) نشرت في مجلة الوقائع العراقية العدد (١٥٦٧) في ١١/٥/١٩٨٦.
- (٧) لمزيد من التفاصيل ينظر: تعليمات رقم (١١٩) لسنة ١٩٧٩ الملحق رقم (٣) أسس وضوابط منح القدم من شهادات الاختصاص الجامعية والدورات التدريبية وفق أحكام المادة (١٩) من قانون الخدمة المدنية وقرار مجلس قيادة الثورة المرقم ٤٠١ في ١٣/٤/١٩٧٥.
- (٨) وفي قرار لمحكمة الموظفين قضت المحكمة بمنح الموظف الذي يحصل على شهادة اختصاص جامعية قديماً إذا لم تتخذ الشهادة أساساً لتحديد راتبه، وجاء في القرار: ١٧٧٧/قضاء موظفين - تمييز/٢٠١٥-٢٠١٨/٣/٨-٨ المبدأ القانوني (يمنح الموظف الذي يحصل على شهادة اختصاص جامعية قديماً إذا لم تتخذ الشهادة أساساً لتحديد راتبه).

- (٩) نشر القرار في مجلة الوقائع العراقية العدد (٢٤٦٠) في ٢٢/٥/١٩٧٥.
- (١٠) نص الفقرة (١) من البند (ثالثاً) من أسس وضوابط منح القدم وفق أحكام الفقرات (٥ - ٩) من مادة (١٩) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدلة بالقانونين رقم (١٧٣) لسنة ١٩٧٤ ورقم (١٤) لسنة ١٩٧٥.
- (١١) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرتين (٢،٣) من البند (ثالثاً) من أسس وضوابط منح القدم وفق أحكام الفقرات (٥ - ٩) من المادة (١٩) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدلة بالقانونين رقم (١٧٣) لسنة ١٩٧٤ و(١٤) لسنة ١٩٧٥.
- (١٢) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (٤) من البند (ثالثاً) من أسس وضوابط منح القدم وفق أحكام الفقرات (٥ - ٩) من المادة (١٩) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدلة بالقانونين رقم (١٧٣) لسنة ١٩٧٤ و(١٤) لسنة ١٩٧٥.
- (١٣) نصت الفقرة (ب) والفقرة (ج) من المادة (٥٠) البند (أولاً) من قانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٩ قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل على أنه (يجوز تمديد الإجازة الدراسية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من (أولاً) من هذه المادة لمدة (١) سنة واحدة، ج - يجوز تمديد الإجازة الدراسية المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و(ب) من (أولاً) من هذه المادة لمدة لا تزيد على (٦) أشهر إذا اقتضت الضرورة ذلك يسبقها تأييد حجة الطالب لهذا التمديد.

المصادر

أحمد، د. أ. م. (د.ت). العقوبة الانضباطية بين الإلغاء والإبقاء *Disciplinary Penalty Between Cancellation and Retention*. كلية الحقوق. استرجع في ٢٥ مايو، ٢٠٢٢، من <https://www.uomosul.edu.iq/news/ar/rights/79033>.

إعمام وزارة المالية *Circulated Note of the Finance Ministry*، (١١)، تشرين الثاني، (٢٠١٢). جمهورية العراق، وزارة المالية، الدائرة القانونية/ قسم الوظيفة العامة، رقم الإعمام ٨٩٤٠٤. <https://www.mof.gov.iq>.

إلياس، ي. (١٩٧٩). المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني *Discipline, The Scientific Reference in the Explaining Civil Service Laws and Civil Retirement*. دار الفكر العربي.

ابن منظور، ج. ا. ا. (١٤١٤). لسان العرب *Lissan Al-Arab (Arab Speech)* (ط. ٣). دار صادر.

الأمانة العامة لمجلس الوزراء *The General Secretariat of The Ministers Council* (١١، آذار، ٢٠٢٠)، رقم القرار: ق/٢/٥/٢٧/٧٦٤٧.

الحو، د. م. ر. (١٩٩٦). القانون الإداري *Administrative Law*. دار المطبوعات الجامعية.

الحمداني، س. م. ب. (٢٠١٧). ترفيع الموظف العام (دراسة مقارنة) *The Public Employee Promotion (A Comparative Study)*. رسالة ماجستير. جامعة الموصل.

الحموي، أ. ب. م. ب. ع. ا. ث. (د.ت). المصباح المنير في غريب الشرح الكبير *Al-MesBah AlMuneer fi Gareeb Al-Sharh Al-Kabeer (The Luminous Lamp in Strange the Great Explanation)* (مج. ٢). المكتبة العلمية.

السنيدي، ع. ا. (د.ت). مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية *Principles and Applications of the Civil Service in The Kingdom of Saudi Arabia*. (ط. ٥).

العكيدي، د. ث. ن. ع. (٢٠١٨). دور القضاء الإداري في حماية حقوق وحرريات الموظف العام

The Administrative Judiciary Role in The Protecting of The (دراسة مقارنة) Public Employee Rights and Freedoms (A Comparative Study) المصرية للنشر والتوزيع.

The Abolition Judiciary in قضاء الإلغاء في الأردن (١٩٨٩). ع. أ. ع. الغويري، د. أ. ع. Jordan

القاضي، د. و. س. (٢٠١٢). ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة) Public Employee Promotion (A Comparative Study). دار الثقافة للنشر والتوزيع.

القيسي، د. م. أ. (٢٠٠٧). القانون الإداري العام The Public Administrative Law (ط. ٧). منشورات الحلبي الحقوقية.

حسين، د. خ. م. (١٩٨٦). الحماية القانونية للأفراد في مواجهة أعمال الإدارة في العراق (دراسة مقارنة) The Individuals Legal Protection in the Confrontation the Administration Work in Iraq (A Comparative Study) جامعة بغداد. أطروحة دكتوراه.

خليل، م. م. أ. ر. و رحيل، م. م. م. أ. (٢٠١٦). ترفيع الموظف في ظل تعدد التشريعات العراقية Multiplicity. مجلة جامعة تكريت للحقوق، ٣ (٢٩).

إعمام رئاسة جامعة الموصل Circulated Note of the Mosul University Presidency، قسم الشؤون الإدارية والمالية/شعبة شؤون الموظفين، (٢٢، آذار، ٢٠٢٢)، رقم الإعمام ٦٦٣٢/٢/٩.

شباع، ح. ع. (٢٠١٤). منح القدم في التشريع العراقي (دراسة مقارنة) Antecedence Donation in the Iraqi Legislation (A Comparative Study) رسالة ماجستير. جامعة النهرين.

فهد، ف. ر. (د.ت). كل ما يخص الموظف والوظيفة All About the Employee and The Job. استرجع في ٢٤ ابريل، ٢٠٢٢، من ahlamontada.com

- قانون التقاعد الموحد (ق.ت.م) Consolidated Retirement Law، رقم القانون ٩٠١٤).
- قانون الخدمة الجامعية (ق.ج.م) University Service Law.
- قانون الخدمة المدنية العراقي (ق.خ.م.ع.) Iraqi Civil Service Law، رقم القانون ٢٤٠١٩٦٠).
- قانون العقوبات العراقي (ق.ع.ع.) Iraqi Penal Law، رقم ١١١٠١٩٦٩).
- قانون الموازنة الاتحادية (ق.م.أ) Federal Budget Law (١٤، آذار، ٢٠١١). الوقائع العراقية. ٥٢ (٤١٨٠).
- قانون الموازنة الاتحادية (ق.م.أ) Federal Budget Law (١٢، آذار، ٢٠١٢). الوقائع العراقية. ٥٣ (٤٢٣٣).
- قانون الموازنة الاتحادية (ق.م.أ) Federal Budget Law (٢٥، آذار، ٢٠١٣). الوقائع العراقية. ٥٤ (٤٢٧٢).
- قانون الموازنة الاتحادية (ق.م.أ) Federal Budget Law (١٦، شباط، ٢٠١٥). الوقائع العراقية. ٥٦ (٤٣٥٢).
- قانون الموازنة الاتحادية (ق.م.أ) Federal Budget Law (١٨، كانون الثاني، ٢٠١٦). الوقائع العراقية. ٥٧ (٤٣٩٤).
- قانون الموازنة الاتحادية (ق.م.أ) Federal Budget Law (٩، كانون الثاني، ٢٠١٧). الوقائع العراقية. ٥٨ (٤٤٣٠).
- قانون الموازنة الاتحادية (ق.م.أ) Federal Budget Law (٢، شباط، ٢٠١٨). الوقائع العراقية. ٥٩ (٤٤٨٥).
- قانون الموازنة الاتحادية (ق.م.أ) Federal Budget Law (١١، شباط، ٢٠١٩). الوقائع العراقية. ٦٠ (٤٥٢٩).
- قانون الموازنة الاتحادية (ق.م.أ) Federal Budget Law (٢٠٢١). الوقائع العراقية. ٦١.

- قانون انضباط موظفي الدولة (ق.إ.م.د.) والقطاع العام *The State Employees and Public Sector Discipline Law*، (١٩٩١). رقم القانون ١٤.
- قانون تعديل الخدمة المدنية العراقي (ق.ت.خ.م.ع.) *Iraqi Civil Service Amendment Law*، (٢٠٠٩). رقم القانون ١٤.
- قانون تعديل الخدمة المدنية العراقي (ق.ت.خ.م.ع.) *Iraqi Civil Service Amendment Law*، (١٩٨٥). رقم القانون ٩.
- قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام (ق.ر.م.د.) *The State Employees and Public Sector Salaries Law*، (٢٠٠٨). رقم القانون ٢٢.
- ليلو، د. م. ر. (٢٠٠٨). *القانون الإداري Administrative Law*. منشورات الأكاديمية العربية في الدانمارك.
- قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة *The Decision of The General Assembly of The State Council*، (١١، تشرين الأول، ٢٠٠٧)، منشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٧. رقم القرار ٧٣/٢٠٠٧.
- مجلس قيادة الثورة (المنحل) (م.ق.ث.م.) *Revolutionary Command Council (Disbanded)*، (١٣، نيسان، ١٩٧٥). رقم القرار ٤٠١.
- مجلس قيادة الثورة (المنحل) (م.ق.ث.م.) *Revolutionary Command Council (Disbanded)*، (١٩٨٨). رقم القرار ٣١٥.
- مجلس قيادة الثورة (المنحل) (م.ق.ث.م.) *Revolutionary Command Council (Disbanded)*، (١٩٨٣). رقم القرار ٣٦١.
- مهدي، د. م. م. (٢٠٢١). كتاب الشكر في التشريع العراقي *Thanksgiving Letter in Iraqi Legislation*. مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، ١٢ (١).
- مهدي، غ. ف. (١٩٩٢). النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق (دراسة مقارنة) *The Legal System for Promotion in The Public Office in Iraq (A Comparative Study)*، أطروحة دكتوراه. جامعة بغداد.

مهدي، غ. ف. (٢٠١٣). فتاوى وقرارات مجلس شوري في الميزان Consultative Council
Advisory Opinions and Decisions in the Balance. جريدة الزمان، ٤٥٨٢.
مهنا، د. م. ف. (د.ت). مبادئ وأحكام القانون الإداري *The Administrative Law*
Principles and Provisions. منشأة المعارف.
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي Ministry of Higher Education and Scientific
Research، الدائرة القانونية/قسم الاستشارات والتشريعات/شعبة الاستشارات القانونية. (٨)،
أيار، ٢٠٢٢). رقم الكتاب ق/ش/١/١٨١٩.
وزارة المالية Ministry of Finance، الدائرة القانونية/الوظيفة العامة. (٢٤)، كانون الأول،
٢٠١٨). الكتاب السنوي الثامن لوزارة المالية، جمهورية العراق. رقم الكتاب
ق/٢/٨٠٢/٦٦/٢٩٥٥٩. <https://www.mof.gov.iq>