



الأحكام القانونية المنظمة لشروط منح وقطع المخصصات للموظف العام

د. عبد الله سعدون الشمري

كلية آشور الجامعة

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٨/٢ تاريخ قبول البحث ٢٠٢٢/٩/٢٠ تاريخ نشر البحث ٢٠٢٢/١٢/٣١

<https://doi.org/10.61353/ma.0110455>

لكل نوع من المخصصات شروط معينة يفترض أنّها تعود في وجودها للموظف نفسه أو في الظروف المحيطة بطبيعة عمله أو في رؤيا الإدارة في حماية موظفيها ورعايتهم, فما هي شروط منح هذه المخصصات للموظف العام في الوظيفة العامة؟ , وإنّ بعض المخصصات ليست أبدية, فهي مرهونة بقواعد وأحوال نصّ عليها القانون, فما هي الحالات التي تؤدي إلى حجب هذه المخصصات. هذا ما سنتناوله في بحثنا, ثم أنّ الإدارة ليست منزهة عن الخطأ أو الانحياز أو التعسف في منحها من عدمه, فمن هي الجهة المختصة التي تملك الولاية في فض النزاعات التي تتعلق بموضوع المخصصات فيما لو ثار مثل هذا النزاع بين الموظف وإدارته.

Each type of allowance has certain conditions that are supposed to belong to the employee himself, the circumstances surrounding the nature of his work, or the management's vision to protect and care for her employees. What are the conditions for granting these allowances to a public employee in a public position, just as some of the allowances are not eternal, as they are subject to rules and conditions stipulated by law. What are the cases that lead to withholding these allowances ?

This is what we will discuss. Then, the administration is not free from error, bias, or arbitrariness in granting it or not. So who is the competent authority that has the authority to resolve disputes related to the subject of allocations if such a dispute arises between the employee and his administration ?

الكلمات المفتاحية: الاحكام القانونية، شروط منح وقطع المخصصات، الموظف العام.



المقدمة

أولاً: التعريف بموضوع البحث:

تعد المخصصات من العوامل الهامة التي تساعد على جذب الأفراد نحو التعيين في دوائر الدولة , إذ تعدّ المخصصات عامل جذب للوظيفة العامة.

ثانياً : أهمية دراسة المخصصات :

تهدف المخصصات إلى تحقيق غايات متنوعة للموظف والإدارة، وإنّ أهمية المخصصات هي تحقيق غايات اجتماعية تتعلق بسياسة الدولة الاجتماعية مثل المخصصات الممنوحة للموظفين (مخصصات الزوجية والأولاد) في مقابل الأعباء العائلية أو تعويض الموظف عما يلحقه من خسائر بسبب الأداء الوظيفي مثل مخصصات السفر , والايافاد وأهمية تلك المخصصات بالنسبة للإدارة هي زيادة انتاجية العمل ورفع كفاءته.

ثالثاً: هدف دراسة المخصصات :

إنّ الهدف من منح الموظفين هذه المخصصات يؤثر في العملية الانتاجية وزيادة الأعمال الملقاة عليها من خلال خدمة الموظف التي يودها في الإدارة وهي وسيلة للسماح للموظف في المحافظة على المستوى الاجتماعي مع مكانته الوظيفية, كذلك هدف منحها هو جذب كثير من الموظفين نحو الالتحاق في الوظيفة العامة.

رابعاً : منهجية البحث:

اعتمدنا المنهج التحليلي في كتابة البحث عن طريق البحث في تفاصيله ووضعها في فكر قانوني, وأنظمة وتعليمات واحدة لوضع المعالجات لمشكلة البحث , وتم البحث عن طريق تحليل النصوص القانونية الواردة من القوانين الواردة , ومنها قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨.

خامساً: اشكالية البحث :

نظراً لما يعانيه الموظف من تدني الرواتب لبعض الموظفين أمام التحديات الاقتصادية يتطلب جدية الإدارة بمنح مخصصات إلى جانب الراتب عن طريق تشريع بعض القوانين والتعليمات بالتوسع بمنح أنواع مختلفة من المخصصات.



المبحث الأول

شروط منح المخصصات

لا بد أن نعرف المخصصات بأنها مدفوعات تظهر بجانب الراتب^(١), وعرفها الاقتصاديون بأنها مبالغ محددة تدفع للموظف بسبب يتعلق بعمله , أو قد تدفع لتحقيق أغراض اجتماعية أو تعويضية بسبب أداء العمل الوظيفي^(٢), وعرفها فقاه مصريون بأنها مبالغ تدفع فضلاً عن الراتب وتصرف بصورة دورية^(٣), ويستحق الموظف العام في الغالب فضلاً عن راتبه الشهري مخصصات مالية يحصل عليها في مقابل أعباء معينة, فهي إما أن تمنح له لأسباب تتعلق بالعمل الوظيفي الذي يؤديه, أو بسبب الظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل, أو لقيام الموظف العام بأعمال إضافية, أو بسبب الموقع الجغرافي الذي يعمل فيه, أو إذا قبل في بعض المؤسسات الصحية ذات الطبيعة الخاصة, أو يكون منح المخصصات لغرض تحقيق أهداف اجتماعية تتعلق بسياسة الدولة الاجتماعية كمخصصات الزوجية, والأولاد, وتمنح للموظف مخصصات كتعويض له عما يتحمله من نفقات بسبب ظروف العمل, ومخصصات السفر والإيفاد, وكذلك تمنح المخصصات للموظف كتعويض له عن منعه من مزاولة أعمال خارج أوقات الدوام الرسمي كالمخصصات المهنية , التي تمنح للمهندسين والأطباء والمدرسين والمعلمين والصيدالة.

سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين.

المطلب الأول : شروط منح المخصصات الثابتة.

المطلب الثاني: شروط منح المخصصات غير الثابتة.

وسنقتصر بالتركيز على حالات منح المخصصات الأكثر أهمية وشيوعاً بسبب كثرة أنواع هذه المخصصات وتعددتها.



المطلب الأول

شروط منح المخصصات الثابتة

هناك حالات يشترط فيها منح المخصصات الثابتة التي تدور وجوداً وعدمياً مع الراتب، وسبب منحها يتعلق بالموظف العام أو الوظيفة العامة، وهي التي يتناولها الموظف العام مع الراتب وتكون جزءاً من الراتب، وتمنح هذه المخصصات بقوة القانون، وقد راعا المشرع في منحها أسساً عادلة بين الموظفين .

أولاً: المخصصات المهنية

تمنح لبعض الموظفين الذين يحملون مؤهلات علمية، وشهادة جامعية فما فوق، أو ما يعادله، فقد أشارت المادة ١١ أولاً من قانون الرواتب موظفي الدولة، والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ تحت مسمى مخصصات الشهادة، شروط منحها للموظف في حالة التمتع بالزمالة والإجازات الدراسية، والايافاد خارج القطر وداخله والمتمتع بالإجازة المرضية والاعتيادية وأثناء العطلة الصيفية بالنسبة للقطاعات كافة^(١)، وأشارت تعليمات الخدمة المدنية رقم ١٩ لسنة ١٩٦٠ بشأن المخصصات المهنية الممنوحة للمهندسين، الذين يحملون شهادة علمية بشرط أن يكون الموظف معيناً بوظيفة فنية، لها ارتباط ومساس باختصاصه العلمي، ولا تمنح للمستخدم^(٢)، وكذلك تمنح هذه المخصصات بموافقة الوزير أو من يخوله واعتباراً من التاريخ الذي يحدده الوزير أو من يخوله بمنع الممارسة المهنية خارج أوقات الدوام الرسمي، إذ يستمر منح هذه المخصصات للمهندسين في حال مزاوتهم أعمالهم ضمن نطاق وظائفهم^(٣)، ويستمر المنح للموظفة في إجازتي الحمل والولادة.

أما شروط منح المخصصات المهنية التعليمية للخبراء التربويين، ممن يحملون مؤهل تربوي بموجب شهادة أو بقرار من مجلس الخدمة العامة (الملغى)، ومن الخريجين الموزعين مركزياً، ويشترط أيضاً أن يكون قد مارس التدريس مدة لا تقل عن ثلاث سنوات، ويكون عضواً في نقابة المعلمين، وأن تكون الواجبات التي يقوم بها متعلقة بالعملية التربوية، وتشمل هذه المخصصات رؤساء الدوائر التربوية ومديري الأقسام ومعاونيهم والعاملين في إعداد المناهج والكتب والوسائل التعليمية، وتدريب المعلمين والمدرسين والنشاط المدرسي والرياضي والإرشاد التربوي^(٤)، ولا بد من الإشارة أن يستمر منح المخصصات المهنية في الإجازات المرضية براتب تام.

أما ما يتعلق بمنح المخصصات المهنية التعليمية للمعلمين والمدرسين العاملين في الوزارات والدوائر الأخرى غير وزارتي التربية والحكم المحلي الملغاة، فيستمر صرفها بموجب الشروط التالية^(٥) : أن يكون عنوان الوظيفة معلماً أو مدرساً أو أحد العناوين التعليمية، وأن يكون متفرغاً للتدريس بدوام كامل ومنتمياً إلى نقابة المعلمين، وأن





تؤيد هذه النقابة أنّ المهنة التي يقومون بها تنسجم واحقية منح المخصصات المهنية ويشترط أيضا في تقاضي هذه المخصصات عدم تقاضيه محضات مماثلة أخرى , ويعدّ الأمر بالصرف مسؤولاً مسؤولاً كاملة عن صرف المخصصات خلافا للضوابط والشروط المبينة أعلاه^(٦).

ومنح المخصصات المهنية للمهندسين^(٧) في حالة تمتع الموظف بالإجازة المرضية براتب تام أو الإجازة الاعتيادية وعند تمتع الموظف بالإيفاد داخل العراق, وأن يكون عضوا في نقابة المهندسين, وأن يكون اشتراك المهندس السنوي مجددا في النقابة, وأخيرا يشترط أن يمارس المهندس العمل فعلا ضمن اختصاصه, ويتم صرف المخصصات المهنية اعتبارا من تاريخ تقديم الطلب لمنحه هذه المخصصات^(٨), ومن تاريخ صدور الأمر الوزاري أو الأمر الإداري عند منحها لأول مرة أو بعد قطعها عنه لسبب أو لآخر وإعادة منحها له ثانية, وتمنح هذه المخصصات عند تجديدها بسبب انتهاء السنة المالية اعتبارا من تاريخ انتهاء الموافقة السابقة على منحها^(٩) ولا بد أن نشير هنالك محضات حرفة لغير حملة الشهادات استناداً إلى المادة ١١ ثانيا من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ .

ثانيا: مخصصات الأولاد والزوجية

أشارت إليها المادة ١٤ من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام:

أ. شروط منح محضات الأولاد بالنسبة للولد^(١٠) أشارت إليه المادة ١٤ ثانياً من القانون أعلاه فإنه يتحقق صرف محضات الأولاد عن الولد إذا كان قاصراً , ويعتبر بحكم القاصر لأغراض صرف هذه المخصصات ((الولد العاجز عجزا كلياً عن تحصيل رزقه وتأييد من لجنة طبية مختصة وغير مشمول بقانون الرعاية الاجتماعية)), وأن يكون عمره أقل من ١٨ سنة ومستمرّاً في دراسته الثانوية اقل من ٢٤ سنة أو كان مستمرّاً في دراسته الجامعية أو العليا.

ويتحقق صرف هذه المخصصات للولد الذي يولد من تاريخ بداية الشهر التالي بتاريخ تقديم الاستمارة والمعززة ببيان الولادة, أمّا بالنسبة للبت^(١١) فيتحقق الصرف لهذه المخصصات إذا كانت البنت غير موظفة أو عاملة ولم يكن لها مورد لمعيشتها, ويجب أن نشير هنا باعتماد البيانات التي تدون في الاستمارة التي تقدم عن قيام الزوجية وعدد الأطفال أساساً للاستحقاق وصرف المخصصات.

ب. شروط منح المخصصات الزوجية: ^(١٢) أشارت المادة ١٤ أولاً من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع

العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨



فيتمثل ذلك طالما كانت الزوجة في عصمة زوجها ويكون الاستحقاق والصرف من بداية الشهر التالي لتسجيل الزواج في المحكمة الشرعية، ولا بد من الإشارة أنّ زوجة أو زوجات العسكري أو منتسبي قوى الأمن الداخلي من منتسبي الدولة تستحق المخصصات الزوجية المقررة للموظفات العاملات^(١٣).

أما الموظفين العرب سواء كانت عوائلهم معهم في العراق أم لم يكونوا معهم فتصرف لهم مخصصات الزوجية والأولاد إذا ثبت في البيانات الرسمية والبيانات المصدقة أنّهم المكلفون شرعا بإعالة عوائلهم، وكذلك تمنح هذه المخصصات للمواطنين العرب والمقيمين في العراق أسوة بالعراقيين، ولا تمنح للمتقاعدين منهم بعقود استخدام إذ يستحقون ما نص عليه في عقودهم فقط، ونرى من الأفضل أن يمنح هؤلاء أسوة ببقية الموظفين العرب المقيمين، ولا بد من الإشارة هنا أن تمنح زوجة الموظف عند وقوع الطلاق المخصصات للأولاد ما لم تسقط حضانتها بقرار من محكمة مختصة^(١٤).

ثالثاً: مخصصات السكن

هي من المخصصات الثابتة التي تمنح لموظفي الدولة العاملين في دوائر الدولة تدفع عن بدل السكن ولا تمنح لمن يشغل دار تعود للدولة يلخص منح هذه المخصصات بالحالات الآتية^(١٥)، في حال إقامة الزوج والزوجة معا يمنح احدهما هذه المخصصات دون الآخر على وفق الراتب الذي يحقق منح مخصصات سكن أفضل ويسري ذلك على الزوجين اللذين يعملان في مدينة واحدة ولكنهما لا يقيمان معا، وتمنح هذه المخصصات أيضا في حالة إقامة الأم أو الأب مع الأولاد أو كانوا عزابا أو متزوجين، وكان الجميع تشملهم المخصصات فإنّ أحدهم فقط يستحق مخصصات السكن الأفضل في حالة سكنهم جميعا في محل مسكن واحد. ونرى من الأفضل منح هذه المخصصات لكافة أفراد العائلة الموظفين لرفع المستوى المعاشي لهم، وكذلك إذا كان الزوج أو الزوجة من المشمولين بالمخصصات وهيأت الدولة لأحدهما محل سكن في محافظة غير المحافظة التي يعمل ويقيم فيها الآخر، ففي هذه الحالة تمنح لهم مخصصات السكن كما لا يستوفى منه بدل ايجار عن تلك الدار، أما في حالة سكن الأخوة المشمولين بمخصصات السكن في محل سكن واحد فإنّ المخصصات تمنح لأحدهم على وفق شهادة الراتب الذي يحقق مخصصات سكن أفضل، ونرى أن يشمل جميع الأخوة بهذه المخصصات، أما المواطن العربي فإنّ إقامته الدائمة في العراق لتحويل دون منحه مخصصات السكن في حال توفر شروط منحها فيه، وكذلك تستحق العربية المتزوجة من عراقي مخصصات السكن في حالة عدم تملك زوجها داراً للسكن، وينطبق الحكم نفسه على العربي المتزوج من عراقية التي لا تملك دار سكن، ونؤيد توجه المشرّع هذا، لكن المواطن العربي المعين بصورة وقتية يستحق مخصصات للسكن على وفق الشهادة التي يحملها، وكذلك يستحق المواطن العربي المعين بصورة دائمية أو وقتية مخصصات السكن إذا لم يكن يحمل الشهادة



العراقية^(١٦)، مع العرض أنّ هذه المخصصات لم ينص عليها قانون موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ .

رابعاً: المخصصات المخزنية

تعني تلك المخصصات التي تمنح للموظفين العاملين في المخازن الذين يتحملون مسؤولية حيازة أموال الدولة في المخازن الحكومية فيما يتعلق بمنح هذه المخصصات يشترط أن يحمل الموظف عنوان أمين مخزن أو معاون أمين مخزن فقط، وأن يمارس الموظف هذا العمل فعلاً^(١٧)، أي أن يقتصر صرف هذه المخصصات للعاملين فعلاً في المخازن، فمثلاً قد يحمل موظف عنوان أمين مخزن إلا أنه يمارس عملاً مغايراً لعمله الوظيفي فهنا لا يستحق هذه المخصصات، إلا أنه جرى تعديل على هذا الشرط قضى بمنح هذه المخصصات لمن يحملون عنواناً آخر، ولهم تحصيل علمي ذو علاقة بأعمال المخازن التي يعملون فيها مثل خريجي قسم المخازن في معاهد الإدارة، وكليات الإدارة والاقتصاد وفي الحقيقة نرى أنّ هذا التعديل هو من أجل التوسع في منح المخصصات المخزنية بإضافة عناوين أخرى لها علاقة باختصاص صفة المخازن مع إنّ القرار اشترط في هؤلاء الموظفين أن يعملون فعلاً في هذه المخازن^(١٨)، ونرى إذا كان الموظف يحمل عنوان مدير مخازن وكان تحصيله العلمي ذا علاقة بأعمال المخازن، فإنه يستحق هذه المخصصات بحسب ما ورد بالتعديل أعلاه مع العرض لم يشر إليها قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨.

خامساً: مخصصات كاتب الطابعة

يقصد بما المخصصات التي تصرف للموظفين العاملين على الآلة الطابعة، ويمارسون فعلاً الكتابة على هذه الآلة يشترط في منح هذه المخصصات أن يمارس الموظف فعلاً الضرب على آلة الطابعة، وأن يكون يعمل بعنوان كاتب طابعة، أمّا الذي يحمل عنوان وظيفة أخرى، إلا أنه في الواقع يمارس أعمال الضرب على آلة الطابعة، فيلاحظ ما إذا كان هذا بالأصل كاتب طابعة وغيّر عنوان وظيفته إلى العنوان الحالي بسبب توقف ترفيعه أو تدرجه في الوظيفة أو لمقتضيات مصلحة العمل فتصرف له هذه المخصصات.

أمّا العمال الذين كانوا مكلفين بالضرب على آلة الطابعة وتم تعيينهم موظفين بوظيفة كاتب طابعة بمنحون مخصصات كاتب الطابعة^(١٩)، ومنح هذه المخصصات العمال الذين تمّ تعيينهم بوظيفة كاتب طابعة^(٢٠).

ولابد من الإشارة إلى أنّ الموظفة الحامل المتمتعة بالإجازة الخاصة بالحمل تمنح هذه المخصصات عن مدة شهر واحد وتقطع عن المدة التي تلي ذلك^(٢١)، أمّا الموظفة كاتبة الطابعة المتمتعة بإجازة الأمومة، فتمنح لها نصف هذه المخصصات باعتبارها من المخصصات الثابتة^(٢٢)، أمّا الذي يلتحق لأداء الخدمة الالزامية أو خدمة



الاحتياط , فكي يتحقق صرف هذه المخصصات له ينبغي أن يكون متفرغا كليا لأعمال الطباعة في الوحدة العسكرية بعد تقديم ما يؤيد ذلك, أما المجازون منهم فأنَّ هذه المخصصات تمنح لهم إذا كانت مدة إجازتهم شهراً واحداً فأقل , أما إذا ازدادت عن ذلك فأتمَّها تمنح لهم عن شهر واحد وتقطع عما زاد عن ذلك^(٢٣).

ولا نفو يد ما ورد أعلاه فمن الأفضل صرف هذه المخصصات من دون وضع سقف زمني لتحديد مدَّة الإجازات ولم يشر إليها القانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨.

سادسا: مخصصات السياقة

هي تلك المخصصات التي تصرف إلى السواقين العاملين في دوائر الدولة ولم يشر إليها قانون موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ , وإنَّ شروط منح هذه المخصصات هي⁽²⁴⁾:

١- أن يدخل الموظف دورة السياقة الاساسية ويجتازها بنجاح.

٢- أن يصدر أمر من جهة محولة يقضي بتحويله قيادة إحدى السيارات.

سابعا: المخصصات الطبية

لم يشر إليها قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨, أما ما يتعلق بشروط منح المخصصات الممنوحة للموظفين في المؤسسات الصحية^(٢٥), فقد أشارت المادة/ ٥١ الفقرة/ج من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل بأن يستمر منح هذه المخصصات لموظفي المؤسسات الصحية في حالة التمتع بالإجازة الاعتيادية أو المرضية أو الإجازة الدراسية سواء كانوا داخل العراق أم خارجه إذا ثبت استمرار تعرضهم للعدوى اثناء عملهم ونرى أنَّ المشرِّع كان صائبا في استمراره منح هذه المخصصات في الظروف كافة سواء كان الموظف داخل العراق أم خارجه.

المطلب الثاني

شروط منح المخصصات غير الثابتة

لمنح أي إضافة في راتب الموظف العام الذي يعمل في الإدارة لابد أن تحددها ضوابط تفرض على الموظف العام أو الإدارة تطبيقها لغرض منح هذه المخصصات , ومن سمات هذه المخصصات أنها وقتية تنتهي بانتهاء الغاية أو الغرض الذي من أجله منحت المخصصات؛ لذلك ستتطرق لشروط منح المخصصات الأكثر أهمية بالنسبة لحالات منحها للموظف العام.

أولاً: مخصصات شغل المنصب وكالة(٢٦):

يقصد بما تقاضي الموظف الوكيل مخصصات الوكالة للوظيفة الشاغرة التي يشغلها وكالة , وقد بينت الفقرة ١/أ من المادة ٥١ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل إلى مخصصات الوكالة فهي تمنح للقيام بأعباء وظيفة شاغرة بنسبة لا تتجاوز ٢٠٪ من راتب الوظيفة الشاغرة عند قيام الموظف بأعمالها مستقلاً عن وظيفته الأصلية بموجب أمر تحريري لمدة ٣٠ يوماً أو أكثر , ويشترط أن تكون أعمال الوظيفتين مختلفتين لا اشتراك ولا تداخل بينهما في العمل والمسؤولية, ولا تزيد مدة تناول هذه المخصصات أكثر من ستة اشهر متصلة ويجوز تمديدها لمدة لا تزيد عن ستة أشهر مرة واحدة فقط^(٢٧), وعند منح هذه المخصصات أن يقوم الموظف فعلاً بأعباء الوظيفة الشاغرة , وتمنح هذه المخصصات في حالة ايفاد^(٢٨) الموظف لأمر تتعلق بأعمال الوظيفة التي يقوم بأعمالها وكالة وبصورة مستقلة, ولا بد أن نشير عند منح هذه المخصصات أن تكون اعتباراً من تاريخ صدور الأمر التحريري من الوزير المختص أو من يخوله بإناطة أعمال وظيفة شاغرة إلى من يشغلها وكالة , وأن يكون الحد الأعلى للوظيفة الشاغرة المعين في قانون الملاك أعلاه معادلاً للحد الأعلى لوظيفة الموظف, وألاً تزيد مخصصات الوكالة مع راتب الموظف عن راتب الحد الأدنى للوظيفة الشاغرة المعين في قانون الملاك إذا تولى أعمالها وكالة بصورة مستقلة , إلا إذا كان الوكيل عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية.

ومن الجدير بالذكر أن لا تمنح للموظف في آن واحد أكثر من مخصصات وكالة واحدة , ولا تشمل التعليمات مدة القيام بأعمال الوظيفة الشاغرة قبل صدور الأمر بإشغالها^(٢٩).

ثانياً: مخصصات موقع العمل

ما يتعلق بشروط منح مخصصات موقع العمل للتدريسيين الذين يعينون خارج محلات إقامتهم الدائمة^(٣٠) يجب أن يكون التدريسي خريج كلية التربية أو الكليات الأخرى, وأن يقوم بالتدريس فعلاً , ومن ضمنهم



مديري ومعاوني المدارس, وكذلك يشمل القائمين بالتدريس في المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية وبضمنها الثانويات المهنية, ويشترط لمنح هذه المخصصات أن يتم التعيين خارج محل الإقامة الدائم المؤيد من قبل الوحدة الإدارية المختصة لذلك يجب أن تحدد الاقضية والنواحي التابعة لمراكز المحافظات من قبل المحافظات لأغراض منح مخصصات موقع العمل, إذ لا يستحق المدرسون المعينون فيها من أبناء المحافظة مخصصات الموقع, ونرى أن تحدد النواحي والاقضية حسب بعدها الجغرافي عن مركز المحافظة, فمثلا بعض النواحي والأقضية تكون قريبة من المركز والأخرى بعيدة, مما يقتضي منح من يعين في هذه الأخيرة مخصصات موقع العمل أيضا.

ثالثاً: المخصصات الجامعية

أما شروط منح المخصصات الجامعية فيتحدد بالحالات الآتية كي يتم منحها للموظفين ومنها^(٣١):

أن لا يكون قد انقطع عن الدوام من دون عذر مشروع والانقطاع يعني به (التغيب عن الدوام بعد انذاره رسمياً وعدم تقديمه عذر مشروع), والحالة الأخرى لمنح هذه المخصصات هي أنه لم يتمتع بإعارة خدمات أو إجازة بدون راتب لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر خارج العراق وغير معاقب في السنوات الثلاثة الأخيرة من خدمته بأي عقوبة انضباطية منصوص عليها بقانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١, وأن لا تقل نتائج طلبته في الامتحانات المركزية عن المتوسط (٦٠٪) من المشاركين في الامتحانات.

رابعاً: مخصصات الخطورة

أشارت إليها المادة ١٣ من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ أما شروط منح مخصصات الخطورة للسائق الذي يعمل في دوائر الدولة فهي أن يصدر له أمر عن الجهة المخولة بتكليفه قيادة السيارة, وبغض النظر عما كان يشغل وظيفة سائق أو سواها من الوظائف سواء كانت على الملاك الدائم أم بعقد, ويقتضى أن يحدد الأمر الصادر بالتحويل لقيادة السيارة مسار خط السائق والتأكد من أن عمل السائق ضمن مسار الخط الذي حدد لسيره لا يجعله معرضاً لمخاطر الحوادث^(٣٢), أما فيما يخص منح مخصصات الخطورة لأعمال الحراسة وخفارات الدفاع المدني^(٣٣) فهي صدور أمر من الجهة المخولة بغض النظر عما إذا كان من يشغل هذه الوظائف معين على الملاك الدائم أو بعقد, وأن يصدر الأمر عن الجهة المخولة لتكليف الموظف بأعمال الحراسة أو خفارات الدفاع المدني.



خامساً: مخصصات الإطفاء

أما ما يخص شروط منح مخصصات الإطفاء فهي أن يكون الشخص يمارس مهنة الإطفاء فعلا، وأن يكون في الوزارة أو أي مرفق من مرافق الدولة ملاك محدد لعناوين الوظائف الاطفائية ضمن ملاكها العام، وأن يكون في هذه المرافق الحكومية مركز إطفاء أو مفرزة متخصصة يتوافر فيها التجهيزات ومعدات العمل بشكل يؤمن الحاجة في مواجهة الحرائق، وأن يجتاز الإطفائي الدورة الأساسية التي تقيمها دوائر الدفاع المدني ويجتازها بنجاح، وهنا لا بد أن نشير إلى أهمية منح هذه المخصصات؛ وذلك لحجم العمل الكبير ومستوى الأداء الذي يقدمه الإطفائي من أجل حفظ ممتلكات الأشخاص وأرواحهم؛ لذلك نقترح زيادة مقدار هذه المخصصات بما يتناسب مع الجهد المبذول من قبله لم يشر إليها قانون رواتب الدولة والقطاع الام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨.

سادساً: المخصصات المحلية

أما شروط منح هذه المخصصات^(٣٤) فيتحقق أولا بتأييد من المحافظة التي يقع فيها العمل، وأن تكون الإقامة للمشمول بها إقامة على وجه الدوام، ويمكن أن تصرف هذه المخصصات كلاً أو جزءاً ووفقاً للأسباب التي تدعو بهذه الطريقة في صرفها، أما أعضاء الهيئات التعليمية فكي يتحقق صرفها لهم يتوجب مبيتهم في مقر عملهم^(٣٥).

سابعاً: مخصصات الأجور الإضافية

أشارت إليها المادة ١٧ من قانون موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ أما ما يتعلق^(٣٦) بشروط منح مخصصات الأجور الإضافية فيستمر صرفها في حالة الايفاد داخل العراق، إذا استمر الموظف بالقيام بالأعمال الإضافية خارج أوقات الدوام الرسمي وتضمن أمر الايفاد ذلك^(٣٧)، ولا بد من وجود نص صريح يميز للجهة الإدارية المختصة بتكليف الموظف العام بتلك الأعمال الإضافية خارج أوقات الدوام الرسمي، وأن يصدر قرار بالتكليف عن تلك الجهة الإدارية أي أن يصدر أمر تحريري بالاشتغال قبل الدوام الرسمي أو بعده من قبل رئيس الدائرة المخول أن تتمتع الجهة الإدارية بصلاحيه تقديرية^(٣٨)، وتكون مدة منحها ثلاثة أشهر قابلة للتجديد، وتمنح هذه الأجور الإضافية حصراً لمن يكلف فعلاً بعمل إضافي لا يمكن إنجازها أثناء ساعات الدوام الرسمي المقررة لعمله الأساس سواء كلف بهذا العمل قبل ساعات الدوام الرسمي أم بعدها، وأن يتضمن أمر الاشتغال طبيعة العمل المراد إنجازه، وعدد الساعات الإضافية يوميا والمدة الزمنية لإنجاز هذا العمل وماهية الأعمال الضرورية التي يستند إلى القيام بها ومدة الاشتغال، وتكون طبيعة هذه الأجور وقتية تنتهي بانتهاء العمل المطلوب إنجازه، ولا يجوز منحها بوصفها مخصصات دائمية ثابتة، وأن تكون الأعمال المطلوب إنجازها



غير الأعمال التي يجب على الموظف أن يقوم بها اعتيادياً أثناء ساعات الدوام الرسمي^(٣٩)؛ لغرض منحه هذه المخصصات، ويجوز لرئيس الدائرة في الأحوال الطارئة أن يوعز شفها لموظفيه القيام بالأعمال التي تقتضي المصلحة العامة إنجازها فوراً خارج أوقات الدوام الرسمي، ففي هذه الحالة يجب أن يصدر أثناء اسبوع واحد من الأمر الشفوي، الأمر التحريري، ويستثنى الموظفون الذين يعملون خارج أوقات الدوام الرسمي في المدارس الرسمية والمزدوجة والدورات التربوية والبريد والاتصالات^(٤٠).

المبحث الثاني

حالات قطع المخصصات

إنَّ مسوغات قطع المخصصات عن الموظف العام كثيرة ولعل أهمها حين لا يمارس الموظف أعمالاً يستوجبها نظام منح المخصصات، أو حين يتمتع بإجازات تقطع صلته مؤقتاً بأعمال الوظيفة أو حين يظهر نص قانوني يغير في شروط منحها له ولا يهم هنا أن يكون سبب قطع المخصصات يعود للموظف العام منه أو إلى الإدارة المسؤول عنه؛ لذلك سنقسم المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: حالات قطع المخصصات الثابتة .

والمطلب الثاني: حالات قطع المخصصات غير الثابتة.

المطلب الأول

حالات قطع المخصصات الثابتة

إنَّ المخصصات الثابتة تعدّ لصيقة بالراتب وهي تدور وجوداً أو عدماً مع الراتب وهي تضاف إليه لذلك سنتناول حالات قطع هذه المخصصات من الموظف العام الأكثر أهمية وشيوعاً.

أولاً: مخصصات الضيافة

إنَّ هذه المخصصات تمنح لعناوين وظيفية حددها القانون كرئيس الجمهورية ورئيس مجلس الوزراء وما سواهم وقد نصت الفقرة ٦/ من التعليمات عدد /١٠ لسنة ١٩٦٠ على أن (تقطع مخصصات الضيافة من الموظف إذا غادر مركز وظيفته بسبب الإجازة المرضية أو الاعتيادية إذا زادت مدة الإجازة عن سبعة أيام خلال الشهر الواحد ولا يستحق الوكيل تلك المخصصات عن المدة التي تقل عن ذلك كما تقطع عندما يغادر خارج العراق وتصرف مخصصات الضيافة في هذه الحالة إلى الوكيل)؛ نرى من الأصوب أن تستمر صرف هذه المخصصات



في حالة منح الإجازة مهما تكن مدتها وكذلك في حالة الايفاد خارج العراق ولم يشر قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ .

ثانيا: المخصصات القضائية

ويقصد بها تلك المخصصات التي تمنح للقضاة حسب صنف كلّ قاضي أو رئيس مجلس دولة والمستشارين في المجلس ورئيس الادعاء العام ومعاونيهم ورئيس محكمة تمييز^(٤١) أما شروط قطع المخصصات القضائية^(٤٢): يتم قطع هذه المخصصات في حالة تولي القاضي منصبا لا يمارس فيه القضاء ممارسة فعلية ويستثنى من ذلك من هو بدرجة مدير عام فما فوق في وزارة العدل ممن لديهم ممارسة فعلية في القضاء مدة لا تقل عن عشر سنوات ؛ لأنّ درجات المدير العام في وزارة العدل معروفة وهم مدرء عامون للدوائر العدلية والتنفيذية.

ثالثا: المخصصات المهنية

أشارت تعليمات الخدمة المدنية رقم ١٩ لسنة ١٩٦٠ إلى قطع المخصصات المهنية الممنوحة للمهندسين في حالة التمتع بالعطلة الصيفية أو الإجازة الاعتيادية أو الإجازة المرضية أو الزمالة الدراسية^(٤٣) ولا تؤيد هذا ونرى استمرارية صرف هذه المخصصات في الحالات الواردة اعلاه. وتقطع ايضا عن المهندس عندما يمارس مهنته خارج أوقات الدوام الرسمي لحساب القطاع الخاص^(٤٤)، ويوقف صرفها عن زوال الظروف التي بررت منحها^(٤٥)، وعدم جواز تقاضي المهندسين المخصصات المهنية عند السماح لهم بممارسة مهنتهم خارج أوقات الدوام الرسمي؛ وذلك لإلغاء السند القانوني الذي كان يسوغ منح هذه المخصصات^(٤٦)، وتقطع أيضا في حالة عدم مزاولة أعمالهم في نطاق وظائفهم في المدة التي تزيد على ثلاثين يوما لأيّ سبب كان سواء لأغراض الدراسة أم الايفاد بحيث لا تتعلق بأعمال هندسية داخل وخارج العراق^(٤٧)، أما المخصصات المهنية الممنوحة إلى الجيولوجيين والفيزيائيين والكيميائيين إذ تقطع في حالة عدم مزاولتهم أعمالهم في نطاق وظيفتهم للمدة التي تزيد على ثلاثين يوما لأيّ سبب كان^(٤٨) أما حالات قطع المخصصات المهنية للمشرفين التربويين^(٤٩) فتقطع عند تمتع الموظف المشمول بهذه المخصصات بالإجازة الدراسية والمرضية والإجازة الاعتيادية ، وفي حال ايفاد الموظف إلى خارج العراق عدا أيام العطل الرسمية إذ تمنح لهم هذه المخصصات.



رابعاً: المخصصات الطبية

أمّا المخصصات الطبية المشار إليها في التعليمات عدد/٢٠ لسنة ١٩٦٠ المعدل فأتمّها تقطع عن الموظف في الحالات الآتية:

عند تمتع الموظف بالإجازة الاعتيادية أو الدراسية أو الإجازة المرضية أو ايفاده إلى خارج القطر, ولا تؤيد إلى ما ذهب إليه المشرّع بقطع المخصصات للحالات أعلاه, وتشتمل هذه الحالات الموظفين العاملين في شعب الأشعة والإشعاع الذين يواجهون أخطار صعبة عند تعرضهم للإشعاع , فيستحقون مخصصات بدل العدوى^(٥٠), أثناء مدة تمتعهم بالإجازة الاجبارية الممنوحة لهم استنادا لقانون الوقاية من الاشعاع رقم ٩٩ لسنة ١٩٨٠.

أمّا فيما يتعلق بحالات قطع مخصصات بدل العيادة فهي تقطع عند نقل الموظف إلى خدمة غير مشمولة بمنع ممارسة المهنة واعتبارا من تاريخ انفكك الموظف, وتقطع أيضا عند تمتع الموظف بالعطلة الصيفية أو تمتعه بالإجازة الاعتيادية أو الإجازة المرضية أو الإجازة الدراسية أو في حالة ايفاده خارج العراق^(٥١).

خامساً: مخصصات السكن

أمّا فيما يتعلق بحالات قطع مخصصات السكن^(٥٢), فهي لا تمنح أصلا لمن يشغل دارا تعود للدولة لقاء بدل الايجار , وتقطع ممن يملك دارا في مقر عمله أيّ أنّ مخصصات بدل السكن تقطع إذا كان الموظف أو زوجته يملك دارا للسكن في المحافظة أو في القضاء أو الناحية التابعة لها مقر عمل أيّ منهما وكذلك تقطع هذه المخصصات إذا خصص للموظف أو لزوجته دار سكن لقاء بدل ايجار مخفض أو رمزي وايضا تقطع في حالة انتفاء الغرض من منح مخصصات بدل السكن لأيّ سبب كان أو إذا كان الموظف أو زوجته يقيمان في مركز عملهما, ويوقف منح هذه المخصصات عند زوال الظروف التي سوغت منحها^(٥٣), وتقطع مخصصات السكن الممنوحة للموظف الذي يسكن في دار حكومية ببدل ايجار فإذا كانت مخصصات السكن تزيد على بدل الايجار فيقطع من المخصصات ما يزيد على بدل الايجار المدفوع , وتسترد الزيادة ممن قبضها اعتبارا من تاريخ تحقق تلك الزيادة^(٥٤), وهنا لا بد من الإشارة إلى أنّ العاملين في القوات المسلحة بما في ذلك قوى الأمن الداخلي تستثنى مما ورد اعلاه حيث يستمر صرف هذه المخصصات^(٥٥), ولا تؤيد هذا الاتجاه فنرى أن يستمر صرف هذه المخصصات للموظف أسوة بمنتسبي القوات المسلحة والأمن الداخلي, وهنا نؤكد على نقطة هامة هي أنّه لا يجوز صرف مخصصات السكن العاملين في أجهزة الدولة إلّا بقانون أو نظام أو قرار صادر بناءً على قانون^(٥٦).

وهناك حالات أخرى تشترط قطع هذه المخصصات عن المواطن العربي منها في حالة تزويد المواطن العربي بدار سكن من الدولة تحجب عنه مخصصات السكن وعن أولاده المشمولين بها الذين يقيمون معه سواء كانوا عزاباً أم متزوجين ولا يستوفى منهم بدل الأيجار، وكذلك تستقطع منه هذه المخصصات في حالة عمله في محافظة معينة ويؤمن سكن حكومي لعائلته في محافظة أخرى^(٥٧).

أما المواطن الفلسطيني أو العربي المكتسب الجنسية العراقية^(٥٨)، فتقطع مخصصات السكن منه في حالة إذا هيأت الدولة أو الدائرة التي يعمل بها المواطن العربي سكناً له، ولا تستقطع منه بدلات إيجار لقاء ذلك أو في حال تملكه دار سكن وكذلك لا تمنح مخصصات السكن للفلسطينية المقيمة في العراق المتزوجة من العراقي أو المواطنة العربية المكتسبة الجنسية العراقية إذا كان زوجها يملك دار سكن ويطبق الأمر أيضاً على الفلسطيني المقيم في العراق أو المواطن العربي المكتسب الجنسية العراقية المتزوج من عراقية تملك دار سكن.

سادساً: المخصصات الزوجية والأولاد

أما ما يتعلق بحالات قطع المخصصات الزوجية^(٥٩) فهي أن تكون الزوجة في غير عصمة زوجها وكذلك في حالة طلاقها بموجب البيانات الخاصة بذلك وتقطع كذلك في حالة وفاة الزوجة بموجب البيانات الخاصة، وأن يسري قطع المخصصات من بداية الشهر التالي لتاريخ فقدان شروط الاستحقاق أو تاريخ طلاقها أو تاريخ وفاتها ولا بد من الإشارة إلى أنه يحرم من المخصصات الزوجية سنة مالية واحدة من أعطى بيانات كاذبة عن زواجه وتسترد منه كلّ المخصصات التي تقاضاها بصورة زائدة خلال السنة المالية؛ فضلاً عن العقوبات التي تفرض عليه وفقاً لقوانين المرعية^(٦٠)، وكذلك تقطع جميع المخصصات التي تقاضتها الأم الموظفة قبل تمتعها بإجازة الامومة، وذلك طيلة مدة تمتعها بالإجازة المذكورة عدا مخصصات الزوجية والأولاد يستمر صرفها^(٦١).

أما ما يتعلق بحالات قطع مخصصات الأولاد^(٦٢) فأتمها تقطع إذا أتم الولد الثامنة عشر من عمره ولم يكن مستمراً في الدراسة، وتقطع هذه المخصصات أيضاً إذا كان الولد يتقاضى راتباً شهرياً أو له مورد لمعيشته وتقطع أيضاً إذا توفي الولد بموجب البيانات الخاصة أما حالات قطع المخصصات للبنات فهي إذا تزوجت أو كانت موظفة أو عاملة أو إذا كان لها مورد لمعيشتها وكذلك عند وفاتها.



سابعاً: مخصصات السياقة (٦٣)

أمّا ما يتعلق في هذه المخصصات فتقطع عندما لا يمارس الموظف أو العامل السياقة فعلاً أو ينقل لعمل آخر لا تنهياً فيه الفرصة لممارستها.

المطلب الثاني

حالات قطع المخصصات غير الثابتة

لا بد من الإشارة إلى أنّ الموظف العام قد لا يستحق المخصصات التي تمنح له من الإدارة التي يمارس فيها أعماله لأسباب ناجمة عن الظروف الشخصية للموظف أو لأسباب متعلقة بالإدارة مما يؤدي إلى قطع هذه المخصصات, وإنّ هذه المخصصات تتغير وتنتهي بانتهاء الغرض المطلوب إنجازه كأعمال أجور الساعات الإضافية ومخصصات الايفاد وما سواها لذلك سنقتصر على المخصصات الأكثر أهمية وشيوعاً.

أولاً: مخصصات شغل المنصب بالوكالة (٦٤)

أشارت الفقرة ٧/ من التعليمات عدد ٨ لسنة ١٩٦٠ إلى قطع مخصصات الوكالة عن الوكيل عند تمتعه بالإجازة الاعتيادية أو الإجازة المرضية مهما كانت مدتها وتقطع عنه عند عدم قيامه بأعباء الوظيفة الشاغرة أو عند ايفاده سواء داخل أو خارج العراق إلا إذا كان الايفاد لأمر تتعلق بأعمال الوظيفة التي يقوم بأعمالها وكالة وبصورة مستقلة, وإنّ الأسباب الموجبة لقطع هذه المخصصات ؛ وذلك لأنّ الموظف لا يمارس المهام الوظيفية الموكلة اليه اثناء الإجازة سواء كانت اعتيادية أم مرضية , ومن ثمّ حرمانه من هذه المخصصات ولا تصرف مخصصات الوكالة مدة القيام بأعمال الوظيفة الشاغرة الواقعة قبل صدور الأمر بإشغالها وتنفق مع هذا الرأي ؛ لأنّ هذه المخصصات تمنح حصراً من الوزير المختص أو من يخوله ولا بد أن تصدر بأمر تحريري يكلف به الموظف للأعمال الوظيفية الشاغرة ولا بد من الإشارة أنّ الموظف الوكيل لا يستحق مخصصات الضيافة أثناء مدة الإجازة الاعتيادية أو المرضية حتى إذا قضاها في مركز وظيفته بينما يستمر الموظف الأصيل على تقاضي هذه المخصصات أثناء مدة اجازته الاعتيادية أو المرضية مهما بلغت مدتها^(٦٥)؛ لأنّ الموظف الوكيل يمارس مهام وظيفية أخرى غير وظيفته الأصلية؛ لذلك لا يتمتع بهذه المخصصات أثناء إجازته لتوقف عمل الوكالة فيها , علماً أنّه إذا استحق الوكيل مخصصات الضيافة للوظيفة التي شغلها وكالة فتقطع عنه مخصصات الضيافة للوظيفة الأصلية^(٦٦)؛ لأنّ الموظف استحق نوعين من المخصصات وكان عليه تقاضي واحدة منها , إذ يجوز له الاستفادة من المخصصات الأكثر مقداراً, ونحن ليس مع هذا الرأي لأنّه يمكن أن تكون وظيفته الأصلية



لا تنطبق عليها شروط منح مخصصات الضيافة وهكذا هنا لا يحق له استحقاقه مخصصات الوكالة بموجب هذا الرأي.

ثانياً: مخصصات الإطفاء

فيما يخص الحالات التي تقطع فيها مخصصات الإطفاء فهي عند تمتع الاطفائي بإجازة اعتيادية أو مرضية وكذلك عند ايفاده إلى داخل أو خارج القطر وتقطع عند عدم مزاوله الاطفائي العمل الإضافي لأي سبب كان^(٦٧).

ثالثاً: المخصصات الخاصة

ما يتعلق بالمخصصات الخاصة^(٦٨): فتقطع هذه المخصصات في حالة نقل الموظف إلى خدمة غير مشمولة بالمنع من ممارسة المهنة اعتباراً من تاريخ الانفكاك وعند تمتع الموظف بالعطلة الصيفية أو الإجازة الاعتيادية أو المرضية أو الإجازة الدراسية أو ايفاد الموظف إلى خارج العراق^(٦٩) إذا انقطع عن الخدمة أو الواجب الخاص وكذلك يتم قطعها عند عدم قيام الموظف بالأعمال التي منح عنها هذه الأجور لأي سبب كان ويتم قطع هذه المخصصات أيضاً في حالة عدم إصدار أمر تحريري يتضمن ماهية الأعمال الضرورية التي يقتضي القيام بها والمدة اللازمة له وتقطع أيضاً إذا كانت الأعمال والواجبات في اللجان التي يشترك فيها أو الخدمات التي يؤديها جزءاً من واجباته الاعتيادية^(٧٠).

رابعاً: مخصصات الخدمة الجامعية

أمّا ما يتعلق بقطع مخصصات الخدمة الجامعية^(٧١) فهي عند انقطاع الموظف عن الدوام من دون عذر مشروع وإذا تمتع بإعارة خدماته أو تمتع بإجازة من دون راتب لمدة تزيد على ثلاثة أشهر، وتقطع عنه إذا عوقب أثناء السنوات الثلاثة الأخيرة من خدمته بأي عقوبة انضباطية منصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة المرقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وكذلك إذا كانت نتائج طلابه في الامتحانات المركزية أقل من المتوسط.

خامساً: مخصصات بدل العدوى

أمّا مخصصات بدل العدوى فتقطع هذه المخصصات في حالة نقل الموظف إلى خدمة غير مشمولة بالمنع بممارسة المهنة (خارج المهنة) اعتباراً من تاريخ الانفكاك، وكذلك تقطع عند تمتع الموظف بالعطلة الصيفية أو الإجازة الاعتيادية أو المرضية أو الإجازة الدراسية أو ايفاده إلى خارج العراق^(٧٢)، وتمنح للموظف لمدة شهر



في حالة تنسيبه إلى مهنة أخرى, وتستقطع عما زاد عن ذلك إلا في حالة كون المهنة المنسب إليها يستحق عنها المخصصات^(٧٣).

سادسا: مخصصات النقل

أشارت إليها المادة ١٢ من قانون رواتب الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ تحت مسمى مخصصات الموقع الجغرافي أما حالات قطع مخصصات النقل^(٧٤), فتتمثل في الأمور التالية إذا انقطع الموظف عن أعمال وظيفته لأي سبب كان, وكذلك عند ايفاده لمدة تزيد على الشهرين وتقطع أيضا عند سحب يد الموظف وكذلك عند تمتعه بالإجازة الدراسية أو المرضية أو الإجازة الاعتيادية أو عند ايفاده خارج العراق عدا أيام العطل الرسمية, إذ تمنح لهم هذه المخصصات وتقطع هذه المخصصات بالنسبة للهيئات التعليمية أثناء شهري (تموز وآب) إلا في حالة تكليفهم بأداء مهمات تتعلق بواجبات وظائفهم وبتأييد من رؤساء دوائهم^(٧٥), ولا نرى هناك مسوغاً بقطع هذه المخصصات في شهر تموز وآب وكان من الأفضل استمرارها.

وتقطع هذه المخصصات من المشرفين التربويين والاختصاصيين التربويين أثناء إجازاتهم الاعتيادية والمرضية وتمتعهم بالعطل المدرسية لان هذه المخصصات تدفع لقاء تكبدتهم نفقات حقيقية أثناء ساعات الدوام الرسمي^(٧٦), وقد جاء تعديل لهذه الحالات أعلاه باستمرار صرف مخصصات النقل المقطوعة الممنوحة بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ١١٨٦ في ٢٨/١٠/١٩٨٤ للمشرفين التربويين والاختصاصيين التربويين طيلة أشهر السنة بما فيها أشهر العطلة الصيفية (تموز وآب) والإجازات المرضية والإجازات الاعتيادية التي تقل عن ثلاثين يوما^(٧٧).

سابعا: أجور الأعمال الإضافية

وفيما يتعلق عن أجور الأعمال الإضافية^(٧٨), فتقطع عند تمتع الموظف بإجازة اعتيادية وانقطاعه عن العمل الإضافي أو عند تمتعه بإجازة دراسية أو عدم قيامه بالأعمال التي منح عنها هذه الأجور لأي سبب كان أو عند زوال الظروف التي بررت منحها^(٧٩), وإن كانت قبل انتهاء المدة المقررة لمنحها في الأوامر الصادرة بها. ويحرم الموظف أو المستخدم عن تقاضي هذه الأجور إذا لم يصدر أمر بذلك مقدما^(٨٠), وكذلك تقطع هذه الأجور في حالة تمتع الموظف بإجازة خاصة, وكذلك عند تمتع الموظف بزواله خارج العراق^(٨١).



ثامناً: مخصصات الإنذار

تعني تلك المخصصات التي تمنح للعسكريين من كلّ الرتب على وفق مبالغ مقطوعة عندما يصدر أمر عن المراجع العليا بإدخال قطعات الجيش والأجهزة الأمنية الأخرى كافة في حالة إنذار (ج) عندما يكون هناك يهدد البلد أو ضرورة يستوجب إصدار أمر الإنذار^(٣).

أمّا ما يتعلق بمخصصات الإنذار^(٤) فهناك حالات لقطع هذه المخصصات وهي عند التمتع بالإجازة الاعتيادية داخل وخارج العراق, وعند التمتع بالإجازة المرضية داخل وخارج العراق وتقطع أيضاً من العسكري في حالة الهروب والغياب والتوقيف والحجز, وكذلك عند المكوث في المستشفى أو عند الايفاد داخل وخارج العراق أو عند الانتداب إلى وزارة أخرى, ويستثنى من ذلك إذ يستمر صرف هذه المخصصات للجرحي المصابين أثناء الحرب أو عند مكوثهم في المستشفى أو عند تمتعهم بالإجازة داخل القطر فقط^(٥).

تاسعاً: مخصصات الخطورة

أمّا مخصصات الخطورة للسواقين فهناك حالات تقطع فيها هذه المخصصات وهي عند نقل السائق إلى خط سير لا يتعرض من خلاله لمخاطر الحوادث, وتقطع أيضاً عند منح السائق إجازة اعتيادية أو إجازة مرضية^(٨٢).
أمّا حالات قطع مخصصات الخطورة للعاملين في الحراسة وخفارة الدفاع المدني فهي عند تمتع الموظف بالإجازة الاعتيادية أو الإجازة المرضية^(٨٣).

الخاتمة

بعد أن انتهينا من بحثنا لا بد أن نسجل الملاحظات الآتية :

أولاً. النتائج .

١- يعد نظام المخصصات عاملاً أساساً يؤدي إلى زيادة راتب الموظف العام وأياً كان نوعها نقدية أم عينية، متعلقة بالموظف كالمخصصات الزوجية أو مخصصات الأولاد أم متعلقة بالوظيفة كمخصصات الموقع الجغرافي أم مخصصات الخطورة أم مخصصات الأجور الإضافية ومساواها, إذ لا توجد دولة لا تمنحها لموظفيها بهدف تحسين وضع الموظف الاقتصادي والاجتماعي من جهة, ومن جهة أخرى تهدف إلى زيادة فاعلية الإدارة, وتحسين أدائها وزيادة الانتاج؛ لذلك لا يمكن لأيّ دولة أن تحيد عنها؛ لذلك فمن الواجب زيادة هذه المخصصات بما يتناسب مع أداء الموظف تجاه الإدارة وأداء الإدارة تجاه الموظف.



٢- لنظام منح المخصصات أثره الكبير في تشجيع الموظف العام على الابتكار والمبادرة , وتحسين الانتاج لذلك يجب تفعيل هذا النظام ؛ لما له من مردود على الموظف والإدارة , وجعله نهجاً ثابتاً فاعلاً في كلّ دوائر الدولة ؛ كي يتميز الموظف المبدع عن سواه بمنحه مبلغاً يوازي ما قدمه من جهد, يجتذب بقية الموظفين للاقتداء به.

٣- إنّ المخصصات المهنية التي تمنح للموظفين لقاء عدم مزاولتهم أعمالهم بعد أوقات الدوام الرسمي لدينا عليه بعض الملاحظات والمقترحات , إذ لاحظنا من دراستنا لهذه المخصصات أنّ هناك فئات لم تشملهم هذه المخصصات, ومنهم على سبيل المثال الموظف القانوني الذي يعمل في معظم دوائر الدولة, إذ لم تراعى مهنتهم ومدى الأعباء الملقاة على عاتقهم حتى القوانين الصادرة بحقهم كقانون ٨٩ لسنة ١٩٨٣ وتعديله, لم يحصل القانونيون على الرعاية الجيدة , فالدولة اهتمت بالقضاة وأعضاء مجلس الدولة , ومحكمة التمييز ومساوها من العناوين القضائية , فكل القرارات الكثيرة تناست الموظفين القانونيين من موظفي الدولة, وقد منعتهم من مزولة مهنة المحاماة بعد الدوام الرسمي , ولم يتم تعويضهم عن هذا المنع ؛ لذلك نقترح منح هذه الشريحة من الموظفين المخصصات المهنية كي يخفف من النقص بالكوادر القانونية في معظم دوائر الدولة وندعو المشرّع العراقي إلى وضع النصوص القانونية لمساواة كلّ المهن الوظيفية.

٤- ما يخص المخصصات المهنية الممنوحة للمهندسين فأدّ الغرض من منحها هو إعطاء المهندس بما يتناسب , وما يقدمه من جهد ومع ظروف وموقع العمل؛ لذلك من الواجب توخي الدقة والموضوعية والعلمية في منح هذه المخصصات بما يحقق روح العدالة في منحها , ولا يجوز التوسع في الاجتهاد بمنحها بما يتنافى والهدف الذي منحت لأجله المخصصات, واقترح تشكيل لجنة في كلّ وزارة أو دائرة غير مرتبطة بوزارة تمثل فيها نقابة المهندسين ومن الاختصاصيين لإعداد التعليمات التفصيلية والضوابط لمنح هذه المخصصات, وتكون دليل عمل لمنح هذه المخصصات, ويجب أن توضع ضوابط لحجب هذه المخصصات عند قيام المهندس بالعمل خارج اختصاصه, وكذلك الأعمال الإدارية أو الحسابية أو ما يماثلها من أجل الاستفادة من الخبرات الفنية وكي يكون قريباً من اختصاصه, وكذلك وضع ضوابط صارمة لمن يعمل بعد أوقات الدوام الرسمي وبالوقت نفسه يتقاضى الموظف مخصصات عدم مزولة المهنة بعد الدوام الرسمي , إذ أنّ القرارات والأوامر بمنح مخصصات تهدف إلى تشجيع المهندسين على العمل في قطاع الدولة, وتركيز جهودهم بتنفيذ وتشغيل المشاريع التنموية والخدمية المختلفة , وبما أنّ مخصصات منع مزولة المهنة لا تشكل سوى نسبة ضئيلة مما يتقاضاه المهندس , ومن ثمّ تشجيع المهندس على التنازل عنها والعمل بعد أوقات العمل الرسمي لحسابهم الخاص , وهذا الأمر



يشتت جهودهم ويجعلها لا تنصرف كلياً للعمل الوظيفي ؛ لذلك يجب زيادة هذه المخصصات بنسبة عالية تتكافأ مع الاختصاص الفني والجهد المبذول.

٥- أما مخصصات الوكالة التي كانت تمنح للموظف الذي يشغل وظيفة أخرى وكالة إضافة لوظيفته الأصلية؛ إلا أنّ قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم ٤٩٨ في ١١/٤/١٩٨٢ ألقى هذه المخصصات؛ لذلك نقترح على المشرع العراقي إعادة منحها إلى الموظف الذي يشغل وظيفة أخرى وكالة؛ لأنه يتحمل أعباء جديدة ومسؤولية جسيمة، ويجمع بين مهام وظيفتين في آن واحد ومن الأجدر أن يستحق تعويضاً عن هذه الزيادة في المهام الوظيفية ؛ لكونه يستحقها مادام يمارس أعباء وظيفة غير وظيفته الأصلية.

٦- من دراستنا لنظام الخدمة المدنية للموظفين وبقدر تعلق الأمر بالمخصصات اقترح إصدار قانون خدمة مدنية جديد بدلاً عن قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل ؛ لأنّ معظم نصوصه لا تتلاءم مع الحالة الاجتماعية والاقتصادية؛ ولأنّ الحياة تتطور نحو الأفضل يجب أن يشمل هذا القانون الجديد أنواع المخصصات كافة التي تمنح للموظفين، وبهذا تتوحد النصوص القانونية ويسهل تطبيقها ؛ إذ نلاحظ في الفصل/التاسع من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل أنّ المخصصات في مواد عدّة، لكن لم تتضمن أحكاماً أو نصاً لمنح هذه المخصصات للموظفين باستثناء المادة/الرابعة والخمسين، إذ نصت على (يوقف منح المخصصات عند زوال الظروف التي بررت منحها) ؛ لأنّ المخصصات تدفع لأسباب معينة تزول بزوالها لذلك يعد هذا الحكم هو الحكم العام الوحيد الذي ورد في هذا الفصل.

٧- من أجل الهدف والغاية المتوخاة من المخصصات اقترح أن تكون المخصصات لصيقة مع الراتب يلزم الموظف التمتع بها في جميع الحالات سواء أكان في الدائرة أم متمتعاً بإجازة مرضية أم دراسية أم زمالة أم إيفاد وما سواها.

٨- من الضروري أن تكون المخصصات عامة تشمل جميع الموظفين ؛ لإنّ المخصصات تقرر للوظائف وليس للموظفين واستثناء بعضهم يعد اختلالاً بمبدأ المساواة في نطاق العمل الإداري.

٩- لاحظنا قصوراً في التشريع العراقي فيما يخص المخصصات فيما يتعلق بوضع أحكام تنظيمية باستحقاقها للموظفين والتمتع بها وجعلها عنصراً هاماً في تطوير الانتاج من جانب، ومن جانب آخر أهميتها في الحياة الشخصية للموظف العام من النواحي الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك وجود تداخل في النصوص القانونية التي تنظم المخصصات لكن لا بد أن نشيد بالتشريع العراقي ، فمنذ بداية الثلاثينيات أقر مشروع المخصصات لكنها ليست بمستوى طموح الموظف.



١٠- أن تكون هناك مراجعة سنوية لقوانين المخصصات, مما يجعلها تتفق مع التغيير في الظروف الاقتصادية وما يرافقها من تغيير في أسعار السلع والحاجات أسوة ببقية الدول ومنها بريطانيا, إذ يتم تعديل المخصصات سنويا بحسب ارتفاع تكاليف المعيشة, ويتم ذلك في ضوء معادلة تحدد الرواتب وتتوفر عنها البيانات في الجريدة الرسمية وتصدر مرة في السنة .

١١- لم يتطرق قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ إلى بعض المخصصات الهامة, واقتصر على بعض منها , ونقترح على المشرّع العراقي اطلاق المخصصات كافة للموظفين بحسب الاستحقاق القانوني.

وخلاصة القول إنّ نظام المخصصات الممنوحة للموظفين نظاما له دوافعه وأسبابه المعقولة والمقبولة كاجتذاب الفئات النادرة من الموظفين الذين يعملون في مناطق نائية ليست فيها خدمات, فالمخصصات في هذه الحالة ستكون بالضرورة لها أسبابها الموسوعة المقنعة كوسيلة لزيادة الراتب للموظف.

وأخيرا هذه مقترحاتنا بصدد الموضوع نأمل أن تكون محل نظر المشرّع العراقي, يحقق منها ما يراه جديرا بالتحقيق ضمن امكانيات البلد المالية .

الهوامش والمصادر:

- (١) انظر المادة /٤/ من التعليمات عدد/٥/ لسنة ١٩٩٩ وانظر كتاب وزارة المالية، مدير المحاسبات العامة، الرقم ٢٠٨/٦٢/١١ في ١٩٧٥/٤/٣٠.
- (٢) انظر: كامل السامرائي، قوانين الخدمة والملاك، ط٥، ١٩٦٧، ص٧٣٠؛ انظر التعليمات والمخصصات الهندسية، عدد/٥/، لسنة ١٩٦٢، المنشور في جريدة الوقائع، العدد/٧٠٥/، في ١٩٦٢/٨/١٨.
- (٣) انظر: تعليمات وزارة المالية، العدد/٢/ لسنة ١٩٨٦؛ انظر: كتاب وزارة المالية، القانونية، الامور المالية، ٨٠٣، ٤٩٦٢ في ١٩٨٨/٣/١٦، وكذلك وزارة المالية، الدائرة القانونية ٨٠٣، ٣١، ٣٢٥٨٤ في ١٩٨٥/١١/٦.
- (٤) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٧٢٩ في ١٩٧٩/٦/٩.
- (٥) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل الرقم ٤ في ١٩٧٨/١/٢.
- (٦) كتاب وزارة المالية، مديرية الامور المالية، ٧٣، عامة، ١٥٦٤ في ١٩٨٠/١/٣١.
- (٧) انظر: كتاب مجلس قيادة الثورة الملغى، الرقم ٥٤٠/٩/١٠ في ١٩٧٥/٢/٦.
- (٨) انظر: د. سعد داود الجوهر ونوري محسن الحلفي وآخرين، مجموعة الوانين والخدمة والملاك ط٣، سنة ١٩٨٣ ص٥٩ وقرار مجلس قيادة الثورة المنحل الرقم ٧٦٠ في ١٩٧٦/٧/١٢.
- (٩) انظر: كتاب وزارة المالية، مديرية المحاسبات العامة، الرقم ٥٣٠/٦/٢٧٧ في ١٩٧٦/٦/٢٤.



- (١٠) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل الرقم ٣١٥ في ١٩٨٠/٢/٢٧.
- (١١) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل الرقم ٣٦٧ في ١٩٨٥/٣/٣٠ والمنشور في جريدة الوقائع بالعدد ٣٠١ في ١٩٨٥/٤/١.
- (١٢) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل الرقم ٣١٥ في ١٩٨٠/٢/٢٧.
- (١٣) انظر: مجموعة القوانين والانظمة والقرارات الخاصة بالعسكريين، مديرية الدائرة القانونية، حزيران، ١٩٨٢، ص ١٤٧.
- (١٤) انظر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٨٨١ في ١٩٨٧/١١/٢٩.
- (١٥) انظر: كتاب وزارة المالية، مديرية الامور المالية ١٩٨١/٥/٧ في ٧/٣١/٥٠٥.
- (١٦) انظر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٧٦٠ في ١٩٨٠/٥/١٨؛ وكتاب وزارة المالية، مديرية المحاسبات العامة المرقم ٢٩٥/٢/٥٥ في ١٩٨٠/٦/١٥.
- (١٧) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٩٤٣ في ١٩٨٥/٨/١٣ وكتاب وزارة المالية، دائرة المحاسبة، المرقم ١٧٢/٧١/٤ في ١٩٨٥/٩/٩.
- (١٨) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٢٠٢ في ١٩٨٨/٢/٢٧، والمنشور في جريدة الوقائع العراقية ذو العدد ٣١٩٢ في ١٩٨٨/٣/٧ وانظر: الكتاب السنوي، ١٣ لسنة ١٩٨٥ الصادر من وزارة المالية، ص ٥٦.
- (١٩) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١٩٥ في ١٩٧٨/٢/١١.
- (٢٠) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٣١١ في ١٩٧٨/١/٧.
- (٢١) انظر: كتاب وزارة المالية، مديرية الامور المالية، المرقم ٢٢٤٥٤ في ١٩٨٧/١١/٢٨ والمعمم بكتاب المحاسبات العامة المرقم ١٢٥٢/٢/٥٥ في ١٩٧٨/١٢/٩.
- (٢٢) انظر: كتاب وزارة المالية، مديرية المحاسبات العامة ١٩٣/٢/٥٥ في ١٩٨٠/٤/٨.
- (٢٣) انظر كتاب وزارة المالية، مديرية الامور المالية ٢٣٥٨٢/٨/٧٣ في ١٩٧٨/١٢/١٧، وكتاب مديرية المحاسبات العامة ١٢٨٦/٢/٥٥ في ١٩٧٨/١٢/٢٨.
- (٢٤) انظر: كتاب وزارة المالية المرقم ٧٥٧٤ في ١٩٧٩/٥/٥.
- (٢٥) انظر: تعليمات الخدمة المدنية رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٦ وكتاب وزارة المالية، مديرية المحاسبات العامة المرقم ٣٩٥/٢/٢٤ في ١٩٧٦/١١/٣.
- (٢٦) انظر: تعليمات المخصصات الصادرة بموجب قانون الخدمة المدنية العدد/٨ لسنة ١٩٩٠ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ٤٧٦ في ١٩٦١/١/٣١.
- (٢٧) يمكن أن تصرف مخصصات الوكالة بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية في حالة التكليف بوظيفة إدارية مدة لا تزيد عن السنتين وتجدد كل ستة اشهر؛ انظر: التعليمات عدد/٢٠ لسنة ١٩٧٠. انظر: كامل السامرائي، المصدر السابق، ط٦، ١٩٧٣، ص ٥٤٢.
- (٢٨) انظر تعليمات المخصصات الصادرة بموجب قانون الخدمة المدنية عدد/٨٥ لسنة ١٩٧٤ والمعممة بكتاب وزارة المالية، مديرية المحاسبات العامة المرقم ٣٩٣٥٤ في ١٩٧٤/٧/١٦.
- (٢٩) انظر: الفقرة ٢/ من التعليمات عدد/١٠ لسنة ١٩٦٠.



- (٣٠) انظر: تعليمات رقم ٣/ لسنة ١٩٨١ الصادر من وزارة التربية والمنشور في جريدة الوقائع العراقية، العدد ٢٨٨٢ في ١٩٨٢/٥/٣.
- (٣١) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ١١٢ في ١٦/٧/١٩٩٨ والقرار المنشور في الوقائع العراقية العدد ٣٧٨٢ في ١٩٩٩/٧/١٢ وانظر تعليمات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المرقمة ١٢١ لسنة ١٩٩٩.
- (٣٢) انظر كتاب وزارة المالية، قسم القانونية، الأمور المالية المرقم ٣١/٨.٣ / ٢٦٧٨ في ٢٠٠٥/٢/٢.
- (٣٣) انظر: كتاب وزارة المالية / قسم القانونية/ الأمور المالية المرقم ٣١/٨.٣ في ٢٦٧٨/٣/٢ في ٢٠٠٥/٢/٢.
- (٣٤) انظر: جريدة الوقائع العراقية ذي العدد ٢٧٦٠ في ١٩٨٠/٣/٣.
- (٣٥) انظر: كتاب وزارة المالية، مديرية المحاسبات العامة المرقم ١١/٧٥ / ١٥٨٩٤ في ١٩٧٨/٨/٢٠.
- (٣٦) انظر م/٤ من تعليمات وزارة المالية رقم ٥ لسنة ١٩٩٩ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ٣٧٧٧ في ١٩٩٩/٦/٧.
- (٣٧) أضيفت هذه العبارة بموجب التعليمات الخدمة المدنية ٤٦ لسنة ١٩٦٦ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ١٢٥٢ في ١٩٦٦/٤/٦ ونفذت في ١٩٦٦/٤/١.
- (٣٨) انظر: علي خطار شطناوي، المصدر السابق، ص ١٤٤.
- (٣٩) انظر: كامل السامرائي، المصدر السابق، ط ٥، ١٩٦٧، ص ٤١٠؛ تعليمات عدد ٧/ لسنة ١٩٦٠ المنشور في جريدة الوقائع العراقية ذي العدد ٤٧٦ في ١٩٦١/١/٣١.
- (٤٠) أضيفت هذه العبارة بموجب التعليمات الخدمة المدنية ٢٤ لسنة ١٩٦٤ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ٩٨٢ في ١٩٦٢/٨/١.
- (٤١) انظر: تعليمات وزارة المالية العدد ٩ لسنة ١٩٧٨.
- (٢) انظر: كتاب وزارة المالية، دائرة المحاسبة، الدراسات المرقم ٣١ في ١٩٨٨/١/٢٨ ؛ وانظر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٦٥ في ١٩٨٨/١/١٨ (الفقرة ٢) والمنشور في جريدة الوقائع العراقية ذي العدد ٣١٨٧ في ١٩٨٨/٢/١.
- (٣) انظر: كتاب وزارة المالية، دائرة المحاسبة، الدراسات المرقم ٣١ في ١٩٨٨/١/٢٨ ؛ وانظر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٦٥ في ١٩٨٨/١/١٨ (الفقرة ٢) والمنشور في جريدة الوقائع العراقية ذي العدد ٣١٨٧ في ١٩٨٨/٢/١.
- (٤) انظر: كامل السامرائي، المصدر السابق، ط ٥، ١٩٦٧، ص ٧٣٠ ؛ وانظر: تعليمات المخصصات الهندسية عدد ٥/ ١٩٦٢/ المنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ٧٠٥ في ١٩٦٢/٨/١٨ وكتاب مجلس الوزراء ٩٩٣١ في ١٩٦٧/١١/٢٥
- (٥) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٧٨٦ في ١٩٧٩/٦/١٩.
- (٤٥) انظر قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل المادة ٤/هـ/ص ٣١.
- (٤٦) انظر: منشور وزارة المالية المرقم ٧٣ عام ١١/ في ١٩٧٠/٤/١.
- (٤٧) انظر كتاب وزارة المالية المرقم ٤٦/م/١ في ١٩٧٦/١١/١٠.
- (٤٨) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل، ٧٦٠ في ١٩٧٦/٧/١٢ الفقرة ٦.
- (٤٩) انظر: كتاب وزارة المالية، الدائرة القانونية رقم ٢٧٩٢٥/١١/٧٧ في ١٩٧٥/٩/٢٣.
- (٥٠) انظر: قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل المادة ٥٤ / ص ٢١.

- (٥١) انظر: كامل السامرائي، المصدر السابق، ط٣، ١٩٥٧، ص ٥٨٥ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ٣٨٤٤ في ١٩٥٦/٨/١٤
- (٥٢) انظر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ١٠٤٠ في ١٩٧٩/٨/٣.
- (٥٣) انظر: قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل م/٥٤، ص ٣١.
- (٥٤) انظر: كتاب وزارة المالية، مديرية المحاسبات العامة الرقم ٣٦٢/٣/٦ في ١٩٧٧/٧/٣٠، ص ٢٥٩.
- (٥٥) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ١١٥٦ في ١٩٧٨/٩/٧ والقرار المنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ٢٦٧٤ في ١٩٧٨/٩/٢٥.
- (٥٦) انظر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ١١٥٦ في ١٩٧٨/٩/٧ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية، العدد ٢٦٧٤ في ١٩٧٨/٩/٢٥.
- (٥٧) كتاب وزارة المالية، مديرية الامور المالية الرقم ٧/٣١/٥٠٥ في ١٩٨٠/٥/٧.
- (٥٨) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٧٦٠ في ١٩٨٠/٥/١٨ وكتاب وزارة المالية، مديرية المحاسبات العامة المرقم ٢٩٥/٢/٥٥ في ١٩٨٠/٦/١٥.
- (٥٩) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٣١٥ في ١٩٨٠/٢/٢٧.
- (٦٠) انظر قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ (م/٥٤، ص ٣١).
- (٦١) انظر: كتاب وزارة المالية، دائرة المحاسبة المرقم ٧٥٠/٢/٥٥ في ١٩٨٨/٣/٢٤.
- (٦٢) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٣١٥ في ١٩٨٠/٢/٢٧.
- (٦٣) انظر: كتاب وزارة المالية رقم ٧٥٧٤ في ١٩٧٩/٥/٥.
- (٦٤) انظر كامل السامرائي، المصدر السابق، الطبعة ١٩٧٣/٦، ص ٣١٦؛ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ١٠٨٠ في ١٩٦٥/٢/٢٤ واعدلت بموجب التعليمات الخدمة المدنية، العدد ٨٥ لسنة ١٩٧٤ والمنشورة في جريدة الوقائع العراقية، العدد ١٨٣٩ في ١٩٧٠/٢/١١ (تعليمات الخدمة المدنية عدد/٢ لسنة ١٩٧٠).
- (٦٥) انظر الفقرة ٣، من تعليمات الخدمة المدنية عدد ١٠ لسنة ١٩٦٠ والتي نصت (يستمر الموظف على تقاضي محصنات الضيافة اذا قضى مدة الاجازة في مركز وظيفته ولا تصرف في هذه الحالة الى الموظف الوكيل
- (٦٦) انظر: الفقرة/٤ من تعليمات الخدمة المدنية عدد ١٠ لسنة ١٩٦٠.
- (٦٧) انظر: المجموعة التشريعية لسنة ١٩٨٨، وزارة العدل، الجزء الأول، وقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٢٣ في ١٩٨٨/١/٩. والقرار منشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ١٠٨٠ في ١٩٦٥/٢/٢٤.
- (٦٨) انظر: المادة ١/٥٣ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.
- (٦٩) انظر كامل السامرائي، المصدر السابق، ط٣، ١٩٥٧، ص ٥٥٨ وانظر: جريدة الوقائع العراقية في العدد ٣٨٤٤ في ١٩٥٦/٨/١٤.
- (٧٠) انظر: كامل السامرائي، المصدر السابق، ط٥، ١٩٦٧، ص ٧٢٨؛ وانظر: محصنات الخدمة المدنية، العدد/٣ لسنة ١٩٦٢.
- (٧١) انظر: تعليمات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المرقم ٥٩ لسنة ٢٠٠٥ المنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ٤٠٠١/١٩ في ٢٠٠٥/٧/١٩؛ وكذلك انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ١١٢ في ١٩٩٨/٧/١٦ والمنشور في



- جريدة الوقائع العراقية ذي العدد ٣٧٨٢ في ١٢/٧/١٩٩٩ وانظر تعليمات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المرقمة ١٢١ لسنة ١٩٩٩.
- (٧٢) انظر: كامل السامرائي، المصدر السابق، ط٣، ١٩٥٧، ص٥٥٨ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية، العدد ٣٨٤٤ في ١٤/٨/١٩٥٦.
- (٧٣) انظر: تعليمات الخدمة المدنية، عدد ٢٠٠ لسنة ١٩٦٠ المعدلة
- (٧٤) انظر: د. يوسف الياس، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني ط١ مطبعة العمال بغداد ١٩٨٤، ص١٠١.
- (٧٥) انظر: كتاب وزارة المالية المرقم ١٤٠٧ في ١٨/١/١٩٧٥ (الفقرة الرابعة الخاصة بمخصصات النقل المقطوعة للمشرفين التربويين او الذين يشتغلون على الملاك الابتدائي).
- (٧٦) انظر: كتاب وزارة المالية، دائرة المحاسبة المرقم ٤٨/٢/٧ في ٥/٣/١٩٨٥.
- (٧٧) انظر: كتاب ديوان رئاسة الجمهورية المرقم ٣٤١٤ في ٢٤/١/١٩٨٧.
- (٧٨) انظر: المادة ٤/ من التعليمات وزارة المالية رقم ٥ لسنة ١٩٩٩ والمنشور في الوقائع العراقية العدد ٣٧٧٧ في ٧/٦/١٩٩٩.
- (٧٩) انظر الفقرة ٤/ من التعليمات عدد، ٨٦ لسنة ١٩٧٤.
- (٨٠) انظر تعليمات وزارة المالية ٧/ لسنة ١٩٦٠.
- (٨١) انظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٦٠٦ لسنة ٢٨/٤/١٩٨٠.
- (٨٢) انظر كتاب وزارة المالية، القانونية، الامور المالية الرقم ٨٠٣/٣١/٢٦٧٨ في ٢/٢/٢٠٠٥.
- (٨٣) انظر كتاب وزارة المالية، القانونية، الامور المالية الرقم ٨٠٣/٣١/٢٦٧٨ في ٢/٢/٢٠٠٥.
- (٥) انظر كتاب وزارة المالية دائرة المحاسبة رقم ٣١٩/٢/٥٥ في ٢/٢/١٩٨٢.