



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية القانون والعلوم السياسية

## موانع ترقية الموظف

بحث تقدم به الطالب

رامي علي فالح كاظم

إلى عمادة كلية القانون والعلوم السياسية في جامعة ديالى

كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في القانون

بإشراف

م . م . علا سامح لطفي

٢٠١٨م

١٤٣٩هـ

## الآية القرآنية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿فَإِذَا مَرَكِبُوا فِي الْفُلِكِ دَعَوْا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ فَلَمَّا

نَجَّاهُمْ إِلَى الْبَرِّ إِذَا هُمْ يُشْرِكُونَ﴾

صدق الله العظيم

سورة العنكبوت / الآية (٦٥)

## الاهداء

إلى التي لم افِ بحقتها لو أنني أشعلت لها الأنامل شمعاً

.....أمي .

إلى وهج المحبة وصدق العاطفة إلى الحنان الذي يحرك خبايا النفس والمشاعر والأحاسيس

.....أبي .

إلى من أسكنتهم بين أضلعي واحتلوا نبضي ومسامر جلدي

.....أخوتي أخواتي .

الباحث

## الشكر والتقدير

نستعين بالله واليه المصير وعليه نتوكل وهو اللطيف الخبير والحمد لله رب العالمين الذي جاد بكرمه ونعمته ولطفه على جميع خلقه فما قام مخلوق بحقه سبحانه ما أعظم شأنه واقوي سلطانه واعم إحسانه ، والصلاة والسلام على عبده ورسوله وصفيه محمد بن عبد الله المبعوث بالعناية الإلهية وشمس الهداية الربانية والرسالة الهادية والرتبة العالية وعلى آله الطيبين الطاهرين الميامين أئمة الهدى ومصباح الدين وانه لمن نعم الباري عز وجل ولطفه إن وفق الباحث لإتمام بحثه فالحمد لله على كثير نعمائه وجزيل إحسانه .

وانه لمن واجب الامتنان والعرفان إن يتقدم الباحث بوافر الشكر والتقدير الى جامعة ديالى / كلية العلوم السياسية والقانون لإتاحتهم الفرصة للباحث لإتمام البحث .

الباحث

## اقرار المشرف

اشهد ان اعداد هذا البحث المرسوم بعنوان ( موانع ترقيية الموظف )  
جرى تحت اشرافي في كلية القانون والعلوم السياسية / جامعة ديالى وهو  
جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في قسم القانون .

## قائمة المحتويات

الصفحة	موانع ترقية الموظف	الموضوع
	الآية القرآنية	
	الاهداء	
	الشكر والتقدير	
	اقرار المشرف	
١	المقدمة	
١	اهمية البحث	
١	اسباب اختيار موضوع البحث	
٢	مشكلة البحث	
٢	منهجية البحث	
-٣	مفهوم ترقية الموظف العام	المبحث الاول
٥-٣	ماهية الترقية	المطلب الاول
٤-٣	تعريف الترقية	الفرع الاول
٥	شروط الترقية	الفرع الثاني
٨-٦	انواع الترقية	المطلب الثاني
٦	الترقية بالأقدمية	الفرع الاول
٨-٧	الترقية بالاختيار	الفرع الثاني
١٥-٩	اهمية الترقية واهدافها	المطلب الثالث
١١-٩	اهمية الترقية واهدافها للجهاز الاداري	الفرع الاول
١٤-١١	اهمية الترقية واهدافها للموظف العام	الفرع الثاني
١٥-١٤	اهمية الترقية واهدافها للمواطنين المتعاملين مع الجهاز الاداري	الفرع الثالث
٢٨-١٦	التعريف بقرار الترقية	المبحث الثاني
١٨-١٦	الطبيعة القانونية لقرار الترقية	المطلب الاول
٢١-١٩	الطبيعة القانونية للترفيغ	المطلب الثاني
٢٨-٢٢	الموانع القانونية للترقية	المطلب الثالث
٢٥-٢٢	العقوبات الانضباطية	الفرع الاول
٢٦-٢٥	سحب اليد كمانع لترفيغ الموظف	الفرع الثاني
٢٧-٢٦	منع ترفيغ الموظف الحاصل على تقدير ضعيف في استمارة تقييم اداء الموظفين	الفرع الثالث
٢٨-٢٧	موانع اخرى	الفرع الرابع
٢٩		الخاتمة
٣٢-٣٠		المصادر

## المقدمة

ان نظام الترقية من اهم الدعامات التي تقوم عليها نظم التوظيف حيث تعد الوظيفة العامة بمثابة مهنة ينقطع لها الموظف فالمواطن الذي يوافق ان يعين بوظيفة ما في اول السلم الاداري يضع نصب عينيه من اول الامر احتمال صعوده درجات ذلك السلم بل ووصوله الى القمة .

ولن يتم له ذلك الا في ظل نظام للترقية يصل به الى هذا الامل لهذا فإنه من اللازم ان يقوم نظام الترقية على اساس صالحة تكفل تحقيق الاهداف المنوطة من وراء نظام الترقية فإذا تسربت عناصر الفساد الى نظام الترقية فلن يجدي في تدعيم الادارة العامة الالتجاء الى جميع قواعد علم الادارة لان اليأس اذا تسرب الى نفوس الموظفين فسد كل شيء فلن يعمل الموظف المحابى ولن يعمل الموظف المغبون لان كل منهما يعلم ان الاجتهاد والتفاني لا اثر له في حياته الوظيفية ولهذا فإن فقهاء الادارة العامة ورجال القانون لم يختلفوا في شيء قدر اختلافهم في قواعد الترقية وضمائنها .

### اولا :- اهمية البحث

تتبع اهمية هذا البحث من اهمية موضوعه لان موضوع موانع ترقية الموظف العام يثير العديد من المسائل النظرية التي ينبغي بحثها كما تأتي اهميتها من كونها احد موضوعات القانون الاداري كما ان هذا البحث يخدم الادارة والموظف المستفيد من خدمات الادارة ، يحقق نظام الترقية فكرة الطموح الوظيفي للموظف العام ويضمن له التقدم الوظيفي من خلال صعوده درجات السلم الاداري وصولا الى اعلى المستويات الوظيفية .

### ثانيا :- اسباب اختيار موضوع البحث

ان ترقية الموظف هي إتاحة الفرصة للموظف للحصول على مزايا مادية أو بشغله لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى ومسؤولية أو سلطة وتعتبر حق من حقوق الموظف او هي التحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وتترجم إما تغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك وإن تطبيق السليم لعملية الترقية يوصل كل من المسؤول والموظف إلى تحقيق أهدافهم ويجب على الترقية أن تقوم على أساس سليمة تعمل على تحقيق الأهداف المرجوة منها .

### ثالثا :- مشكلة البحث

- تكمّن مشكلة البحث في طرح الاسئلة الاتية :-
- ما هو مفهوم ترقية الموظف وما هي انواعها ؟
  - ما هي اهمية الترقية وما هي اهدافها ؟
  - ما هي الطبيعة القانونية للترقية ؟
  - ماهي موانع ترقية الموظف ؟

### رابعا :- منهجية البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك لملائمة المنهج المتبع مع طبيعة البحث .



## المبحث الاول

### مفهوم ترقية الموظف العام

ونظرا للأهمية التي تحتلها الترقية سواء بالنسبة للإدارة او الموظف يجب اعطاها مقاما من الاهتمام والتزام الجدية والدقة في وضع معايير واسس سليمة تتم على اساسها . (١) وسيتم تقسيم هذا المبحث الى مطلبين هما:-

المطلب الاول / ماهية الترقية .

المطلب الثاني / انواع الترقية .

### المطلب الأول

#### ماهية الترقية

##### الفرع الاول / تعريف الترقية

الترقية لغة :- هو مصدر رقى ، اي اسناد وظيفة الى الموظف اعلى من وظيفته اي رفع درجته . (٢)

الترقية اصطلاحا :- يقصد بالترقية بمعناها التنظيمي السليم نقل الموظف من وظيفة معينة الى وظيفة ذات مستوى اعلى ذلك ان طبيعة التنظيم الاداري تقتضي ان ينشأ في كل جهاز مستويات ادارية متعددة يختلف عددها تبعاً لاختلاف ظروف العمل ونطاقه في كل جهاز اداري . (٣)

وتعرف الترقية بأنها نقل الموظف من وضع وظيفي الى وضع اكبر وذلك عن طريق نقله الى وظيفة اعلى . (٤) كما يقصد بالترقية شغل الموظف المرقى لوظيفة اخرى ذات مستوى اعلى من الصعوبة والمسؤولية والسلطة والمركز يفوق مستوى وظيفته الحالية . (٥)

---

(١) د. سليمان الطماوي ، ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق ، مجلة العلوم الادارية ، جامعة بغداد ، العدد الاول ، ١٩٦٩ ، ص ٣٨٠ .

(٢) للأمام العلامة ابي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الافريقي المصري ، لسان العرب ، بيروت ، ١٣٧٥ هـ ، ١٩٥٦ م ' ص ٢١١ .

(٣) د . محمود عاطف البنا ، الوسيط في القضاء الاداري ، ط ٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٩ ، ص ١٩١ .

(٤) د . حسين حمودة المهدي ، شرح احكام الوظيفة العامة ، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والاعلان ، عمان ، بلا سنة نشر ، ص ١٣٨ .

(٥) د . عبد الغني بسيوني ، الوسيط في القانون الاداري ، مطابع السعدني ، ٢٠٠٧ ، ص ٣١٨

والترقية هي منح من يستوفي الشروط من الموظفين وظيفة اعلى من وظيفته بقرار من السلطة المختصة استناداً الى الاقدمية او الاختيار او الاختبار. (١)

لم يعرف المشرع العراقي الترفيع في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل الا اننا نجده قد عرفه في المادة (٦) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل " بانه انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها الى وظيفة تقع في الدرجة الاعلى التالية لدرجته مباشرته ضمن تدرجه الوظيفي " . (٢)

وتؤدي الترقية الى تحسين مركز الموظف من الناحيتين الادبية والمالية - فمن الناحية الادبية يترتب على الترقية ان يصعد الموظف ادارياً الى مستوى اعلى من مستويات السلم الاداري مع ما يترتب على ذلك من تغيير في نوع الوظيفة ومدى انطوائها على بعض المهام الرئاسية - ومن الناحية المالية ففي مصر مثلاً تؤدي الترقية الى زيادة راتب الموظف فيستحق بداية مربوط الدرجة المرقى اليها او علاوة من علاواتها الدورية ، ايها اكبر بالنسبة له حسب المبلغ الذي وصل اليه مرتبه قبل الترقية . (٣)

الترقية قانوناً :- تعني ان يصدر قرار من الجهة المختصة بتقليد الموظف وظيفة اعلى في المستوى التنظيمي والاداري من وظيفته الحالية ويتحمل الموظف مسؤوليات اكبر وايضاً يتمتع بمزايا وظيفية اكبر وبالرجوع الى النظريات السلوكية فإن الترقية تعد من اهم الحوافز وخاصة للموظفين الذين يحتلون مناصب ادارية متقدمة ونجد ان عالم النفس (مازلو) قد وضع الحاجة الى التقدير وتحقيق الذات في قمة هرم الحاجات الانسانية وما الترقية بالنسبة للموظف الادالة هامة على تحقيق الذات . (٤)

---

(١) انسام علي عبد الله ، حماية حق الموظف العام في الترقية ، مجلة الرافدين للحقوق ، المجلد ١٢ ، العدد ٥٤ ، ٢٠١٢ ، ص ٢٦٩ .

(٢) انظر نص المادة (٦) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .

(٣) د. ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٦٤ .

(٤) د. سليمان سليم بطارسه ، نظام الوظيفة العامة في المملكة الاردنية الهاشمية ، ط ١ ، ١٩٩٧ ، ص ١٥٧

## الفرع الثاني / شروط الترقية

الترقية تستلزم بالضرورة توفر الشروط الآتية :-

- ١- تعيين الموظف في درجة مالية اعلى من درجته التي يشغلها .
- ٢- ان تكون ترقية الموظف الى وظيفة تعلقو بحكم طبيعتها الوظيفية التي يشغلها في مدارج السلم الاداري .
- ٣- استلزام ان تتوافر في الموظف المراد ترقيته الشروط اللازم توافرها لشغل الوظيفة المرقي اليها .
- ٤- اكمال المدد التي يجب ان تقضي في كل مستوى وظيفي قبل الترقية الى مستوى اعلى .
- ٥- توفر درجة شاغرة .
- ٦- اشتراط ان يجتاز الموظف المراد ترقيته بنجاح التدريب الذي تتيحه له وحدته الادارية . (١)

---

(١) د. محمد بكر حسين ، الوسيط في القانون الاداري ، ط١ ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، ٢٠٠٧ ، ص٥٥٣ .

## المطلب الثاني انواع الترقية

وللترقية انواع وهي كما يلي :-

### الفرع الاول / الترقية بالأقدمية

تقوم هذه الترقية على اساس اعتماد الفترة الزمنية التي يقضيها الفرد في وظيفة معينة منذ بداية تعيينه ، اي ان مضمون الترقية بالأقدمية هو ان يرقى اقدم الموظفين في وظيفة ما ومن تاريخ التعيين فيها الى وظيفة اعلى فإن تساوى في تاريخ التعيين في تلك الوظيفة اكثر من موظف اعتبرت الاقدمية على اساس الاسبقية في التعيين في الوظيفة السابقة وان تساويا كذلك اعتبرت الاقدمية على اساس المؤهل (الشهادة) . (١)

فالترقية بالأقدمية تعتمد اذاً على واقعة مادية هي ترتيب الموظف او العامل في كشوف الاقدمية دون النظر الى المعايير الموضوعية التي ترعى جانب العمل الوظيفي وصالحه ولهذا فهي تلقى على الادارة عبء القيام بتسوية اقدمية الموظفين قبل اجراء الترقية وتتم هذه التسوية وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها وقت اجراء الترقية . (٢) ويقال في مزايا الترقية بالأقدمية انها سهلة التطبيق منزهة عن العلاقات الشخصية تؤدي الى ادخال الطمأنينة في نفس الموظف بدلاً من اثاره الاحقاد والمشاحنات بين الموظفين. (٣)

ولكن يعيب هذه الطريقة انها تساوي بين الموظف الكفاء او المجد في عمله والموظف الذي تعوزه الكفاءة او الخامل وبالتالي تؤدي الى اضعاف الحماس والتفاني في العمل واطهار القدرات وتمنع او تؤخر استفادة الادارة من الكفاءات الممتازة في وظائف اعلى وتوصل الى هذه الوظائف موظفين تنقصهم الكفاءة والصلاحية مع ما في ذلك من ضرر . (٤)

---

(١) د. سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، دراسة مقارنة ، الكتاب الثاني ، دار الفكر العربي ، مصر ، القاهرة ، ١٩٧٥ ، ص ٣٥٦ .

(٢) د. رمضان محمد بطيخ ، حقوق وواجبات الموظفين العموميين ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، ٢٠٠٨ ، ص ٢١٧ .

(٣) د. ماجد راغب الحلو ، مصدر سابق ، ص ٢٦٨ .

(٤) د. محمود عاطف البنا ، مصدر سابق ، ص ٢٤٣ .

## الفرع الثاني / الترقية بالاختيار

وهي تقوم على اساس ترقية الموظف العمومي بناء على اجتهاده وابتكاره في عمله بحيث لو خلا مركز رئيس وتنافس عليه موظف قديم وموظف كفاء فضل هذا الاخير رغم حداثته .(١) الترقية بالاختيار هي الترقية التي لا تعتمد اساساً على مدة الخدمة او الاقدمية ، وانما على الكفاءة والجدارة التي تقاس عادة بوساطة تقارير الكفاية او مسابقات وامتحانات تعد خصيصاً لهذا الغرض، فالترقية بالاختيار تقوم اذاً على اساس تفضيل للأكفأ او الاجدر من الموظفين لشغل الوظائف الاعلى في السلم الاداري بغض النظر عن مدة خدمتهم او اقدميتهم في الدرجة او الوظيفية السابقة، ومن ثم تعد هذه الترقية عنصراً أساسياً وهاماً لتقدم الادارة ورفيها ، ذلك ان الموظف عندما يتأكد ان ترقيته تتوقف الى حد كبير على مدى مهاراته وكفاءته المهنية ، فإنه سيعمل جاهداً بطرق ووسائل مختلفة على اثبات ذلك مما ينعكس بآثار ايجابية على الادارة ذاتها . (٢)

ولكن ليس معنى حرية الادارة في الاختيار للترقية اطلاق هذه الحرية من كل قيد بل ان المشرع يضع حدوداً ومعايير للاختيار . (٣) والترقية بالاختيار تجد مجالها الحقيقي في الدرجات الوظيفية العليا فالاختيار هو الوسيلة الاساسية - ان لم تكن الوحيدة - للترقية الى هذه الوظائف والعلّة من ذلك واضحة وتتمثل فيما تتطلبه الوظائف القيادية من سمات شخصية فيمن يشغلها اهمها القدرة على القيادة واتخاذ القرارات ومواجهة المواقف الصعبة او المفاجئة والتأثير والتوجيه وغيرها من عناصر القيادة . (٤)

- 
- (١) د. مليكة الصروخ ، القانون الاداري " دراسة مقارنة " ، ط ٦ ، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب ، الدار البيضاء ، ٢٠٠٦ ، ص ٤٠٥ .
- (٢) د. رمضان محمد بطيخ ، مصدر سابق ، ص ٢١٨ .
- (٣) د. محمود حلمي ، الجديد في أنظمة العاملين المدنيين بالجهاز الاداري والقطاع العام ، مجلة العلوم الادارية، السنة الخامسة عشر، العدد الاول ، ١٩٧٣ ، ص ١٠٣ .
- (٤) هدى احمد محمد صالح ، الترقية بالاختيار في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة" ، رسالة ماجستير ، جامعة القاهرة ، كلية الحقوق ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٠ .

فالترقية بالاختيار تمتاز بأنها تفسح المجال للكفاءات ولشغل الوظائف بأصلح العناصر ولكن يعيبها انها قد تفتح الباب للمحسوبية والوساطة والاهواء مما يؤثر على سير العمل وعلى اخلاقيات الوظيفة العامة . (١)

---

(١) د. محمود عاطف البنا ، مصدر سابق ، ص ٢٤٣ .

## المطلب الثالث

### اهمية الترقية واهدافها

يحمل نظام الترقية في طياته اهدافا سامية وكبرى تفرضها عدة اسس ومبررات نفسية وعملية وقانونية ومالية ، تحتم مثل وجود هذا النظام القانوني ومن اهم هذه الاهداف تحقيق فكرة الصالح العام وحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد في المقام الاول ومن ثم تحقيق مصلحة الموظف العام المادية والمعنوية واخيرا تحقيق مصلحة المواطنين المتعاملين مع الجهاز الاداري ، وهذا ما سنعالجه في ثلاثة فروع .

#### الفرع الاول / اهمية الترقية واهدافها للجهاز الاداري

يحتل الجهاز الاداري مركز الصدارة في المجتمعات الحديثة وبخاصة في عصرنا الحالي فجميع دول العالم الحديثة ادركت ان السبيل الامثل لتحقيق ازدهارها ورفاهيتها وتطورها ، لن يكون الا من خلال انشاء جهاز اداري دائم الحركة والتحديث بحيث يتماشى مع التطورات السريعة الهائلة والايقاع السريع للحياة المعاصرة فقد اصبح من الثابت ان الجهاز الاداري الذي تحسن الدولة ادارته وتطويره يمكن ان يؤدي نتائج مذهلة تثري الدولة والمجتمع ، حتى لو كانت امكانيات هذه الدولة المادية متواضعة فالإدارة الحسنة مع الامكانيات المتواضعة يمكن ان تكون في كثير من الاحيان افضل من الادارة السيئة مع امكانيات مادية هائلة ومن هذا المنطلق بدأت الدول الحديثة ترعى جهازها الاداري رعاية بالغة وذلك عن طريق اهتمامها بالعنصر البشري والجانب الانساني الذي يعد العمود الفقري لعملية تنمية هذا الجهاز وتحقيق غاياته الادارية . (١)

فبدأت بالتفكير بنظام اداري يحقق المصالح العامة بالإضافة لمصلحة الموظف العام المحرك للجهاز الاداري فتوصلت الى النظام القانوني للترقية وبناء على ما سبق فأن لنظام الترقية اهمية كبيرة واهدافا واضحة ضمن

---

(١) د . وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام ، دراسة مقارنة ، ط ١ ، دار الثقافة ، دار الثقافة ، ٢٠١٢ ، ص ١٣٣ .

اطار الهيكل التنظيمي للجهاز الاداري في الدولة يمكن ايجازها في النقاط التالية :-

١- ان نظام الترقية كأحد انظمة الخدمة المدنية يعد من اهم الحوافز الادارية للتنمية الذاتية والتي تثري الجهاز الاداري محققة بذلك الصالح العام فهذا النظام يقوم على اساس ادراك حاجات الموظف الانسانية للتقدم والرقي الامر الذي يترتب عليه بذل الموظف العام اقصى جهده للفوز بالترقية لتحقيق تطلعاته وامانيه للوصول لأعلى درجات السلم الاداري فيضاعف من عمله الوظيفي ويسعى لرفع انتاجيته وكفاءته وهذا كله ينعكس بصورة ايجابية على الجهاز الاداري ويحقق الصالح العام الذي هو الهدف الاسمي الذي تسعى الدولة لتحقيقه عن طريق جهازها الاداري وذلك عن طريق رفع كفاءة هذا الجهاز وزيادة سرعته وفاعليته بجهود الموظفين المضاعفة وسعيهم لتطوير قدراتهم للفوز بالترقية .

٢- يسهم نظام الترقية في خلق نظاما وظيفيا لشغل الوظائف الاعلى في احتفاظ الجهاز الاداري بالعقول والخبرات والمهارات المتواجدة ضمن اطاره والتي رعتها الدولة واسهمت في اعدادها وتأهيلها منعاً لتسربها الى القطاع الخاص او حتى الى خارج الدولة سعياً للحصول على حوافز وظيفية تقدر التميز والابداع يضاف الى ذلك ان هذا النظام يعمل على تغطية احتياجات الجهاز الاداري بعناصر بشرية بداخل هذا الجهاز وذلك لشغل الوظائف الاعلى في المستويات الادارية بمن هم اعلم بطبيعة العمل وظروفه الامر الذي يقلل على ميزانية الدولة نفقات اعداد واعادة تأهيل وتشغيل عناصر بشرية جديدة من خارج الجهاز الاداري ويشجع الموظف الاعضاء على البقاء في وظائفهم وعدم التسرب منها . (١)

٣- من اهم اهداف الترقية للجهاز الاداري العمل على اعداد كادر من الرؤساء الاداريين من داخل هذا الجهاز قادرين على تحمل مسؤوليات الوظيفة العامة مدركين لاهم مصاعب هذا الجهاز ومشكلاتها وذلك عن طريق التطبيق الموضوعي العادل لنظام الترقية ووصول الموظف العام المجد والكفاء لمنصب اداري مسؤول ان هذا الرئيس الاداري الذي

---

(١) هدى احمد صالح محمد ، مصدر سابق ، ص ٤٤ .



عايش معظم مراحل الوظيفة العامة ، سيكون اهلا لإصدار القرارات الادرية الاكثر تلاؤما مع مصلحة الوظيفة وحسن سيرها وسيعمل على تذليل المصاعب التي تقف في طريق تطوير الجهاز الاداري يضاف الى ذلك انه سيكون الاكثر تحملا لمسؤولية المنصب الذي يشغله لاسيما وانه قد بذل اقصى ما بوسعه للوصول الى هذا المنصب مما يكون له الاثر الاكبر في ارتقاء الجهاز الاداري واستفادته من الخبرة الطويلة لهذا الرئيس وتفهمه لاحتياجات الوظيفة العامة والعاملين فيها تحقيقا للصالح العام .

٤- ان التطبيق السليم لنظام الترقية القائم على اسس علمية وموضوعية وقانونية سليمة واحساس كافة موظفي الجهاز الاداري بعدالة هذا النظام سيخلق نوعا من الاحترام المتبادل بين الرؤساء والمسؤولين .

٥- واخيرا يسهم نظام الترقية بوضع الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة وفقا لما يحمله من كفاءات ومؤهلات علمية وخبرات وظيفية اذ ان الترقية تقوم اساسا على نظام التدرج الاداري للوظائف بحيث تحدد لكل وظيفة عامة درجة او فئة معينة تختلف اختصاصاتها وسلطاتها بتغير الدرجة او الفئة حسب طبيعة العمل وكفاءة الموظف مما يحتم تحديد اختصاصات كل موظف بالجهاز الاداري وسلطاته ومسؤولياته وفقا للسلم الاداري .(١)

#### الفرع الثاني / اهمية الترقية واهدافها للموظف العام

يعد العنصر البشري العنصر الحاسم المحرك للجهاز الاداري في الدولة اذ يعد العمود الفقري لعملية التنمية في الدول الحديثة وبخاصة في دولنا العربية التي تفتقر معظمها للثروات الطبيعية والاقتصادية ومن هنا اتى اهتمام اجهزة الدولة الادارية بالموظف العام لان الادارة الحسنة تتطلب وجود اكفا العناصر الوظيفية العامة وقد لاحظت معظم الدول ان ارساءها لنظام ترقية موضوعي في جهازها الاداري يحقق العديد من المزايا المادية والمكاسب النفسية والادبية والثقافية للموظف العام حيث يتحقق بذلك التوازن المنطقي بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة ونجمل ذلك فيما يلي :-

(١) هدى احمد صالح محمد ، مصدر سابق ، ص ٤٥-٤٦ .

١- يعد نظام الترقية وسيلة مشروعة للموظف العام في تحقيق مكاسب مادية تؤدي الى تحسين المستويين المعيشي والاجتماعي للموظف ، ويقصد بها الامتيازات التي يتمتع بها الموظف العام والتي يستمدّها من مركزه النظامي ومن المعلوم ان الراتب الجيد يعد من اهم العناصر لرفع الروح المعنوية لدى الموظفين في مختلف درجاتهم الوظيفية وبخاصة مع الازدياد السريع لتكاليف الحياة المعيشية اليومية فنظام الترقية وفقا لهذا المفهوم القائم على اساس زيادة راتب الموظف بازيداد اختصاصاته وسلطاته الوظيفية قد يكون سببا جوهريا في ابعاد الموظف العام عن استغلال عمله الوظيفي تحقيقا لمآرب شخصية لان الموظف الذي يعمل في ظل ظروف مادية صعبة وفي غياب التطبيق الموضوعي السليم لنظام الترقية ، قد يلجا للقيام باي عمل يتعارض مع اخلاقيات الوظيفة العامة لذا فان من الضروري ان يصاحب الترقية الحافز المادي الملائم الامر الذي يحسن من مستواه الاجتماعي ويترك الاثر الطيب في نفسه .

٢- يعد نظام الترقية من اهم الحوافز النفسية الدافعة لإشباع حاجات الموظف في تحقيق ذاته في العمل الوظيفي وهذا بالتالي يحقق له درجة كبيرة من الاطمئنان والاستقرار النفسي ومن الضروري توفير الامن النفسي للموظف العام في نطاق وظيفته اذ تسهم الترقية في اشعار الموظف بقيمة جهده وعمله لما تحمله من معاني التقدير والتكريم لتفوق هذا الموظف وابداعه في عمله وبكونه عضوا فعالا في الجهاز الاداري وليس مجرد الة صماء تعمل ضمن نطاق هذا الجهاز وهذا الامر يؤثر في معنويات الموظف ويزيد من ارتباطه النفسي بعمله مما يدفعه للسعي لبذل اقصى جهده في سبيل الوصول للرضا الذاتي عن عمله الوظيفي لتعزيز ثقته بنفسه وثقة رؤسائه فيه . (١)

---

(١) وليد سعود القاضي ، مصدر سابق ، ص ١٣٥-١٣٦ .

٣- يهدف نظام الترقيّة الى تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظف العام اذ ان الموظف الذي يعمل ضمن نطاق الجهاز الاداري اذا ما شعر انه لن يقدم في وظيفته بل سيبقى مكانه مهما ازدادت قدراته وعلت مؤهلاته فأنه سيسعى دائما لتغيير مكان عمله للحصول على افضل مردود مادي يتمشى مع متطلبات اسرته المعيشية ومثل هذا الامر سيؤدي لاضطراب مقلق في العمل الوظيفي بالإضافة لعدم شعور هذا الموظف بأدنى درجات الامن والاستقرار الوظيفي او حتى المعيشي وذلك لحاجته الدائمة لتغيير وظيفته وما يترتب على ذلك من مجهود مضمن ووقت مهدور في البحث الدائم عن عمل افضل وتأسيسا على ما سبق تبرز اهمية الترقيّة للموظف التي تقوم اساسا على تغيير المركز القانوني له وفقا لشروط محددة بالإضافة لزيادة معقولة في الاجر ومن هنا يضمن الموظف العام تقدمه المستمر بعمله الوظيفي دون الحاجة لتغيير مكان عمله او وظيفته .

٤- يعمل نظام الترقيّة في الوظيفة العامة على تنمية قدرات ومعارف الموظف العام اذ يقتضي تطبيق هذا النظام توافر شروط معينة وخبرات عملية في الموظف المرشح للترقيّة لذلك تعقد الادارات العامة دورات تدريبية تأهيلية مختلفة حسب متطلبات العمل الوظيفي لتحديث وتعميق وتنمية المعارف والمهارات المهنية للموظف النظرية والتطبيقية على السواء وكل ذلك يحسن من قدرات الموظف من خلال اتاحة الفرص المتكافئة للالتحاق بالدورات التدريبية والحصول على البعثات العلمية الامر الذي يوسع من مداركه وقدراته الذهنية والعقلية والمعرفية ويطور من ذكائه مما يعود عليه بالفائدة في مجال وظيفته وفي مجال حياته الشخصية . (١)

٥- ان نظام الترقيّة العادل قد يخلق في الوظيفة العامة جوا من التعاون والتواصل بين جميع موظفي الجهاز الاداري وهذا الامر يبعدهم عن اجواء التوتر والشقاق والنشاحن المرهق نتيجة رضا كل موظف واقتناعه بموقعه الوظيفي الذي يشغله او الذي تمت ترقيته اليه بأسس موضوعية عادلة بعيدا عن المصالح الشخصية تحقيقا للمبدأ (الاجر مقابل العمل) و (كل حسب

(١) وليد سعود القاضي ، مصدر سابق ، ص١٣٧ .

مقدرته ولكل حسب عمله) والعمل في مثل هذه البيئة الوظيفية التي يسودها الود والتعاون والتفاهم بين طاقم العمل الاداري يحقق مصلحة الموظف العام ويزيد من انتاجيته ويحقق احتياجاته الاجتماعية والانسانية . (١)

### الفرع الثالث / اهمية الترقية واهدافها للمواطنين المتعاملين مع الجهاز الاداري

ينصب نشاط الجهاز الاداري في الدولة اساسا على تقديم الخدمات العامة المختلفة للمواطنين المتعاملين مع هذا الجهاز والعمل على تحقيق مصالحهم المشروعة والمساهمة في انجاز معاملاتهم بسرعة وسهولة ويسر حتى ان احد الفقهاء قد اطلق تعبيراً جيداً عن الادارة العامة قائلاً : ان الادارة الحديثة تعد خادمة للجماهير تتمتع بالسلطة من اجل اداء الخدمات العامة على الوجه الاكمل ، والاجهزة الادارية ليست غاية في حد ذاتها وانما وسيلة لإيصال الخدمات للجماهير ونظام الترقية كنظام وظيفي وان اتضحت اهميته واهدافه في تحقيق مصلحة الجهاز الاداري والموظف العام العامل فيه ، الا انه لا يلبث ان يكفل للمواطنين العاديين المتعاملين مع هذا الجهاز اهمية كبرى واهدافاً واضحة يمكن ايجازها في النقاط التالية :-

١- اذا كان نظام الترقية يعمل على تحفيز الموظفين للسعي الدائم لتطوير كفاءاتهم وخبراتهم ومهاراتهم الوظيفية والاخلاص والتفاني في العمل الوظيفي للارتقاء بالعمل الاداري والوصول لأعلى درجات الوظيفة العامة فإن هذا الامر في الوقت نفسه يوفر للمواطن المتعامل مع الجهاز الاداري جواً ملائماً للحصول على الخدمات العامة التي يحتاج اليها وتسهيل عملية انجاز معاملاته ومصالحه بسهولة ويسر لإصلاح الجهاز الاداري المليء بأفضل العناصر البشرية البناءة الذي يسوده التعاون والتفاهم والرضا النفسي والوظيفي وهذا سيؤدي في النهاية لازدهار المجتمع ورفاهيته وتحسين مستوى الخدمة العامة فيه وتقديمها للمواطن على الوجه الاكمل . (٢)

(١) وليد سعود القاضي ، مصدر سابق ، ص ١٣٨ .

(٢) د. رمضان محمد بطيخ ، مصدر سابق ، ص ٢٢٧ .

٢- ان الجهاز الاداري عندما يقدم خدماته العامة بسهولة ويسر للمواطن العادي بسبب سلامة انظمتة الوظيفية ومنها نظام الترقية القائم على اسس منطقية عادلة فأن ذلك سيؤدي الى انخفاض معدل الشكاوي التي يقدمها المواطن نتيجة تعسف الموظف العام او انحرافه في اداء عمله الناتج عن شعوره بالظلم او عدم المساواة في شأن التمتع بمزايا نظام الترقية وهذا الانخفاض في معدل الشكاوي يوفر على المواطن العادي الكثير من الوقت والجهد والمال وبخاصة اذا رغب في اللجوء الى القضاء الاداري المثقل بالعديد من القضايا والذي سيكلف المواطن العديد من النفقات والاجوار التي يمكن تفاديها بتطبيق الانظمة الادارية الوظيفية المختلفة في الدولة تطبيقا موضوعيا سليما قائما على اسس علمية صائبة لتحقيق مصلحة المجتمع بجميع فئاته . (١)

---

(١) د. رمضان محمد بطيخ ، مصدر سابق ، ص ٢٢٨ .

## المبحث الثاني

### التعريف بقرار الترقية

بعد ان بينا التكييف القانوني للترقية فإنه لابد من التعريف بقرار الترقية من حيث بيان طبيعته والجهة المختصة بإصداره .

### المطلب الاول

#### الطبيعة القانونية لقرار الترقية

ويشترط لحصول الموظف العام على الترقية ان يصدر بها قرار اداري من الجهة الادارية المختصة سواء كانت هذه الترقية على اساس الاقدمية او الاختيار ، ماعدا الترقية الالزامية وكما ان الترقية مسألة تقديرية للإدارة من حيث الوقت الذي تجرى فيه بعدها المسؤولة عن مقتضيات الصالح العام وحاجة العمل ومن ثم فإن حق الموظف لا ينشأ الا بعد استخدام الادارة لاختصاصها بأجراء الترقية اما قبل هذا الاجراء فلا حق له فيها ويترتب على تكييف علاقة الموظف بالإدارة على انها علاقة تنظيمية بأن احكام الوظيفة العامة بكل ما تتضمنه من حقوق وواجبات انما تستمد مباشرة من القوانين واللوائح المنظمة لها وان اي تعديل في مركز الموظف يجب ان يتم في ضوء هذه القوانين وعليه فإن تعيين الموظف او فصله او ترقيته او نقله يتم بصور قرارات ادارية من الجهة المختصة وهي قرارات فردية لكل حالة على حدة على قاعدة الاحكام الواردة بالقوانين واللوائح ، ولهذا فإن اداة الترقية هي صدور القرار الاداري بها من الجهة المختصة . (١) ويعرف القرار الاداري بأنه : " إعلان الإدارة عن ارادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح بقصد انشاء او تعديل أو إلغاء احد المراكز القانونية متى كان ممكناً وجائزاً قانوناً وكان الهدف منه تحقيق المصلحة العامة." . (٢)

(١) د. سليمان سليم بطارسه ، مصدر سابق ، ص ١٦٧ .

(٢) د. سليمان محمد الطماوي ، مصدر سابق ، ص ٤٧٥ .

فالإدارة بصفتها السلطة العامة التي تسعى لتحقيق مصلحة عامة ، تصدر القرار الإداري بالترقية بإرادتها المنفردة ويكتسب القرار مشروعيته من استناده الى القوانين واللوائح ويحدث اثرا قانونيا وهو انشاء الحق الذاتي للموظف وتصدر الادارة المختصة قرار الترقية في الشكل والاجراءات التي تراها مناسبة مالم يلزمها المشرع بشكل معين والقرار الإداري بالترقية بعد عملا قانونيا ويرتب اثارا قانونية وهي تعديل الحق المركز القانوني للموظف بالترقية ويعد نافذا بمجرد صدوره ولا يسري من تاريخ صدور القرار بحيث لا يجوز ان يصدر القرار مع ارجاء اثاره الى تاريخ لاحق لما يشكله التأجيل من تقييد للسلطة الادارية عند التاريخ المقرر للنفاد لأنه قد يتخلف شرط كان متحققا بين تاريخ اصدار القرار وتاريخ النفاذ ويكون الارجاء احيانا في حدود ضيقة وقائما على اسباب ومسوغات جديدة كما في حالة تعيين احد الموظفين مع ارجاء الاثار الى ما بعد اداء خدمة العلم مثلا . (١)

ومن جهة ثانية فأن قرار الترقية بعد قرارا اداريا لا يجوز ان يكون له اثر رجعي الا في حال كان صادرا لتنفيذ حكم صادر عن جهة قضائية بإلغاء قرار ترقية غير صحيح ويؤدي قرار الترقية الى تعديل المركز القانوني للموظف سواء من جهة شغله وظيفه اعلى من الوظيفة الحالية او بما يرتبه ذلك من زيادة في مسؤولياته وامتيازاته لذا فأن الادارة عليها التزام قانوني داخل اطار المشروعية بإصدار قرار الترقية صحيحا وخاليا من العيوب سواء كان على اساس الاقدمية او على اساس الاختيار . (٢)

بحيث تلتزم الادارة عند اجراء الترقية بالأقدمية بالترتيب الوارد في كشف الاقدمية مالم يكن هناك مانع قانوني يحول دون ترقية الاقدم الا انها تملك السلطة التقديرية في تحديد الوقت الذي تراه يتناسب مع مصلحة العمل كما تلتزم الادارة عند اجراء الترقية بالاختيار باتباع ما يقرره القانون واللوائح لقياس مستوى كفاءة الموظفين وذلك لضمان اختيار الاكفأ بين

(١) د. سليمان سليم بطارسة ، مصدر سابق ، ص ١٦٨ .

(٢) م. م. افتخار رشيد خليل ، ترفيع الموظف في ظل تعدد التشريعات العراقية ، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت ، المجلد ٣ ، العدد ٢٩ ، ٢٠١٦ ، ص ١٥ .

الموظفين لتولي الوظيفة الاعلى وعند تساوي اكثر من موظف في الجدارة والكفاية يرقى الاقدم . (١)

ويشير تعريف القرار الاداري انه قرار ملزم نظرا لأنه من مظاهر امتيازات الادارة بعدها سلطة عامة تسعى الى تحقيق مصلحة عامة فبصدد قرار الترقية من جانب الادارة يعد نافذا دون ان يتوقف نفاذه على موافقة الموظف الذي صدر قرار الترقية لصالحه ، اذ يفترض ان قرار الادارة صحيح ومشروع وقرينة الصحة والسلامة هي ان الموظف الذي صدر قرار بترقيته يستحق دون غيره من الموظفين ان يشغل الوظيفة الاعلى درجة لجهة كفاءته وخبرته وصلاحيته لأداء مهمات هذه الوظيفة وبما ان الموظف العام يشغل مركزا تنظيميا فأن التعديلات الوظيفية الصادرة وفقا للقوانين واللوائح والقرارات الصادرة بهذا الشأن تسري على الموظف العام دون ان تتوقف على رضاه لذلك فأن قبول الموظف لقرار الترقية امر لازم اذا قدرت السلطة المختصة ان مصلحة المرفق تقتضي ان يشغل الموظف المرقى الوظيفة المرقى اليها وعدم تنفيذ الموظف لقرار الترقية من شأنه الاضرار بالمصلحة العامة (٢).

كما هو حق للموظف العام هو حق للإدارة الامر الذي يكسب قرار الترقية قوته التنفيذية في مواجهة كل من الموظف من جهة والادارة من جهة ثانية واذا كانت ترقية الموظف العام تتحقق بصدد قرار اداري من الجهة المختصة وبالتالي يستمد الموظف حقه في الترقي من قرار الادارة بالترقية الا ان الترقية الالزامية او التلقائية تتحقق للموظف تلقائيا باستيفاء المدة المقررة بالقانون وانتفاء موانع الترقية لذا لا يشترط فيها صدور قرار منشئ من جانب الجهة الادارية المختصة ويكون قرار الجهة الادارية في هذه الحالة قرارا كاشفا مؤكدا لحق الموظف في الترقية وليس قرارا منشئا لأنه يستحق الترقية من خلال ما قرره القانون بوجوب ترقيته بعد ان استوفى المدة اللازمة للترقية وسلطة الادارة في هذه الحالة تكون مقيدة بضرورة اصدار قرار بالترقية . (٣)

(١) م .م افتخار رشيد خليل ، مصدر سابق ، ص ١٥ .

(٢) د . سليمان محمد الطماوي ، مصدر سابق ، ص ٤٨١ .

(٣) م .م افتخار رشيد خليل ، مصدر سابق ، ص ١٦ .



## المطلب الثاني

### الطبيعة القانونية للترفيح

بما ان الوظيفة العامة واجبات والتزامات غير قابلة للحصر ويختلف مداها من وظيفة الى اخرى فانه بالمقابل هناك حقوق وضمانات معينة للموظف في مواجهة الادارة ومن ابرز هذه الحقوق الترفيح كون ان مدلوله ينصرف الى كل ما يطرأ على الموظف العام من تغيير في مركزه القانوني وذلك بانتقاله من درجة وظيفية الى درجة وظيفية اخرى مما يترتب عليه زيادة في الراتب ومن هنا ينشأ التلازم بين الواجب والحق ، ومن هنا التساؤل هل الترفيح حق الموظف العام في مواجهة الادارة ؟ واذا كان حق الموظف فما الذي يترتب على نشوء هذا الحق ؟ ام هو حق للإدارة بسلطتها التقديرية تمنحه للموظف عند رغبتها في ذلك اذا رأت ان هناك مصلحة تتحقق لها من جراء الترفيح ؟ بالرجوع الى اراء فقهاء القانون الاداري نجد انهم ادرجوا موضوع الترفيح ضمن حقوق الموظف العام باعتباره احد الحقوق المهمة للموظف فمنهم من يرى ان الترفيح يعد حقا للموظف العام بما يترتب عليه من نفع مادي يتمثل في زيادة الراتب وغيره من الحقوق المالية وفي حال لم يتحقق النفع المادي فأنه مجرد صعود الموظف مدارج السلم الوظيفي يمثل نفعاً ادبيا له يزيد من قدره .(١) ومنهم من يرى ان الحق في الترفيح والعلاوات والمرتبات حقوق مترتبة على اكتساب الموظف للوظيفة العامة لأنه يملك مراكز قانونية بالنسبة لهذه القرارات تجعل له مصلحة في طلب الغائها متى كانت هذه القرارات غير مشروعة .(٢)

ويؤكد الدكتور سليمان الطماوي هذا القول بان الترفيح ليس حقا للموظف ولو استوفى شروطها وحقه ينحصر في ان تلتزم الادارة حدود القانون وهي تستعمل سلطة الترفيح فلا ترفيح الا من استوفى الشروط القانونية .(٣)

(١) د . انور احمد ريسان ، الوسيط في القانون الاداري ، الوظيفة العامة ، ج ٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٧ ، ص ٢١٨ .

(٢) خالد حماد محمد ، النظام القانوني لترقية الموظف العام (دراسة مقارنة بين الاردن والكويت) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الاوسط ، ٢٠١١-٢٠١٢ ، ص ٥٥ .

(٣) د. سليمان الطماوي ، مصدر سابق ، ص ٣٨٦ .

اما الذين يأخذون (بالجانب الشخصي) للوظيفة وهو التعامل على انها مهنة لها سمة الدوام والاستقرار فأنهم وفقا لهذا المفهوم يعتبرون الترفيع حقا للموظف يجب على الادارة ان تلتزم به وللموظف الحق في المطالبة به باعتباره احد اهم الحقوق والضمانات التي يتمتع بها الموظف في مواجهة الادارة وقد اخذ مجلس شورى الدولة بنظرية الحق المكتسب في بعض الوقائع التي عرضت عليه ومنها الحق المكتسب المتعلق بالحق في الترفيع : ذهبت الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة الى ان الحق في الترفيع يثبت للموظف من تاريخ استحقاقه وليس من تاريخ صدور القرار الاداري به .

وهذا ذهب اليه قانون وزارة التعليم العالي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ من وجوب احترام الحقوق المكتسبة بقوله " لا تسري احكام هذا القانون على الحقوق التي اكتسبها اصحابها قبل صدوره ويحتفظون جميعا بمراتبهم العلمية ومناصبهم الادارية ومرتباتهم وجميع حقوقهم في الترقية والترفيع اثناء خدمتهم وذلك وفقا للقواعد القانونية والادارية التي كانت سارية قبل نفاذ هذا القانون " (١).

واذا كان الترفيع حق اصيل للموظف على جهته مثل حقه في الراتب والاجازة والمكافآت فما الذي يجعل البعض يقر بكل تلك الحقوق ويتوقف عند الترفيعات ، ليس هناك سبب مقنع لتفسير البعض بانه ما دام ان لائحة الترفيعات نصت على جواز الترفيع وليس وجوبها فان الترفيع ليس حقا مكتسبا وهو تفسير ناقص ذلك ان الجواز لا يعني المنع كما ان من البديهي ان النظام لم يوجب الترفيع لا لتتخذ هذه الجهة ذريعة للمنع ولكن لان الجهة ربما لا تتوفر لديها حين استحقاق الموظف درجة شاغرة فقضي بالجواز حتى لا تترتب على الجهة مخالفة لعدم الترفيع ولعل في هذا الايضاح ما يحفز الجهة المختصة على ايضاح صواب هذا الرأي اذا كانت تراه كذلك او تبين مبررات نقيضه اذا كانت لا ترى وجاهته (٢).

(١) المادة (٤٤) من قانون وزارة التعليم العالي العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ .

(٢) د . محمد بن عبد العزيز الرشيد ، حق مكتسب وليس مكرمة ، صحيفة سبق الالكترونية ، العدد ١٤ ، ٢٠٠١ ، دار هومة ، الاردن ، ٨/٨ / ٢٠١٥

في حين اننا نرى ان المشرع العراقي قد نص في الفقرة (١) من المادة (١٩) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل على انه " يجوز ترفيع الموظف الى الدرجة التي تلي درجته بشرط " واستخدام تعبير الجواز عند النص يفيد ان حق الموظف في الترفيع لا ينشأ الا بعد استخدام الادارة لاختصاصاتها بأجراء الترفيع وفقا لما تمليه المصلحة العامة وفي حدود القانون اي انه ليس حقا مكتسبا للموظف وانما سلطة تقديرية للإدارة فلا ترفيع الا من استوفى الشروط القانونية وان الحق في الترفيع ينشأ بعد صدور قرار اداري من الجهة المختصة بالترفيع وبالتالي حتى ينتج الترفيع اثره ويصبح حقا يلزم صدور قرار بها من الجهة المختصة اي ان نشوء الحق يتزامن مع صدور قرار الترفيع وليس قبله او بعده وفي اطار الضوابط التشريعية المقررة لهذا الحق وهذا هو ما يجب ان ندركه لكي نعلم ان الحق في الترفيع ليس مطلقا وانما مقيد بحق الجهة. (١)

---

(١) المادة (١٩) / الفقرة اولا) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .

## المطلب الثالث

### الموانع القانونية للترقية

ان قرار الترفيع قد لا يصدر من الجهة الادارية المختصة ليس بسبب انتفاء شرط من الشروط اللازم توافرها في الموظف لاستحقاق الترفيع وانما لوجود مانع او موانع تتعلق بالموظف تحول دون ترفيعه وبالتالي فان قرار الترفيع لا يصدر الا بعد زوال هذا المانع وهذه الموانع محددة سلفا من قبل المشرع وعلى سبيل الحصر لا يمكن للإدارة الاضافة عليها او التوسع فيها كما ان هذه الموانع مؤقتة تحرم الموظف من الترفيع خلال مدة معينة تزول بزوال المانع او الموانع الذي منع عنه الترفيع ومن اهم هذه الموانع هي ما سيتم ذكره في الفروع الآتية :-

#### الفرع الاول / العقوبات الانضباطية

ان العقوبة الانضباطية للموظف العام او المكلف بخدمة عامة " بأنها الجزاء الذي تفرضه الادارة بقرار اداري من جهة مخولة بذلك بحق الموظف او مكلف بخدمة عامة بسبب سلوكه المخالف للتشريعات الادارية النافذة " (١) ورتب المشرع العراقي على توقيع العقوبة الانضباطية على الموظف اثار تبعية للعقوبة الانضباطية وان من اهم هذه العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف والتي وردت على سبيل الحصر في (٢) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وهي :-

اولا / لفت نظر :- تعد عقوبة لفت النظر من العقوبات التي استحدثها المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل واشترط المشرع ان توجه عقوبة لفت النظر بأشعار تحريري يوجه للموظف يترتب عليها تأخير الترفيع مدة ثلاثة اشهر (٣).

---

(١) محمد احمد رحيل ، المسؤولية الانضباطية لمصدق الحسابات المالية في القانون العراقي ، رسالة ماجستير ، معهد البحوث للدراسات العربية ، القاهرة ، ٢٠١٣ ، ص ٩٦ .

(٢) المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٢) المادة (٨ / الفقرة ١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .

ثانيا / عقوبة الانذار :- هي من العقوبات التي نص عليها المشرع في القوانين وتفرض على الموظف المخالف الذي ارتكب فعلا يعد اكثر جسامة من الفعل الاول وتفرض عقوبة الانذار بأشعار الموظف تحريريا بالمخالفة وتحذيره من الاخلال بواجبات وظيفته ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع او الزيادة مدة ستة اشهر .(١)

ثالثا / عقوبة قطع الراتب :- تعد عقوبة قطع الراتب من العقوبات الانضباطية التي يجوز فرضها وتوقيعها على الموظف المخالف ويكون ذلك بحسم القسط اليومي من راتب الموظف مدة لا تتجاوز عشرة ايام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها واستوجبت فرض العقوبة .(٢) ومن الاثار التي تترتب على توقيع هذه العقوبة هي :- (٣)

١- تأخير الترفيع او الزيادة خمسة اشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة ايام .

٢- تأخير الترفيع او الزيادة شهر واحد عن كل يوم من ايام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة ايام .

رابعا / عقوبة التوبيخ :- ويكون ذلك بأشعار تحريري يوجه الى المخالف يشعره بالمخالفة التي ارتكبها والاسباب التي جعلت سلوكه غير مرض ويطالب اليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع او الزيادة مدة سنة واحدة .(٤)

خامسا / عقوبة انقاص الراتب :- تعد من العقوبات التي لها اثار مادية على الموظف فهي تشبه الى حد ما عقوبة قطع الراتب كونها تستقطع من راتب الموظف الا ان العقوبة الاولى تشمل الراتب برمته اما عقوبة انقاص الراتب فأنها تنال جزءا منه وبنسبة مئوية كما انهما يختلفان في الاثار المترتب عليهما في الزيادة او التأخير في

---

(١) المادة (٨ / الفقرة ثانيا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل

(٢) المادة (٨ / الفقرة ثالثا) من قانون اعلاه .

(٣) البندين (أ- ب) المادة (٨ / الفقرة ثالثا) من القانون اعلاه .

(٤) المادة (٨ / الفقرة ثالثا) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ المعدل .

الترفيع. (١) وتفرض عقوبة انقاص الراتب بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة (١٠%) من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على سنتين ويتم ذلك بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع او الزيادة مدة سنتين. (٢)

سادسا / عقوبة تنزيل الدرجة :- وهي من العقوبات التي نصت عليها القوانين السابقة فضلا عن القانون النافذ وعدت من العقوبات الخطيرة على حياة الموظف ومن اشدها اذا ما قورنت بالعقوبات السابقة اذ انها تمثل في حقيقتها نوعين من العقوبات اولهما عقوبة تنزيل الدرجة الوظيفية وثانيهما تنزيل راتب الموظف المعاقب بها الى الدرجة التي نزل اليها ويكون بأمر تحريري يشعر فيه الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة :

١ . بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين او أنظمة او قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الدرجات المالية والترفيع: تنزيل راتب الموظف الى الحد الأدنى للدرجة التي دون درجته مباشرة مع منحه العلاوات التي نالها في الدرجة المنزل منها (بقياس العلاوة المقررة في الدرجة المنزل اليها) ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.

٢ . بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين او أنظمة او قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة كل سنتين: تخفيض زيادتين من راتب الموظف ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة .

٣ . بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين او أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة السنوية : تخفيض ثلاث زيادات سنوية من راتب الموظف مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة. (٣)

---

(١) محمد احمد رحيل ، مصدر سابق ، ص ٩٨ .

(٢) المادة (٨ / الفقرة خامسا) من قانون انضباط موظفي الدولة موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .

(٣) المادة (٨ / الفقرة سادسا) من قانون انضباط موظفي الدولة موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .

سابقا / عقوبة الفصل :- تشمل عقوبة الفصل بتنحية الموظف المخالف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الاسباب التي استوجبت فرض العقوبة وذلك على النحو الاتي .(١)

١- مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات اذا عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية او بأحدها لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال الخمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلا يستوجب معاقبته بأحدها :-

- التوبيخ

- انقاص الراتب

- تنزيل درجة

٢- مدة بقائه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه وتعتبر مدة موقوفيته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد وان هذه العقوبة بالرغم من ان المشرع العراقي لم يذكر اثرها من حيث ترفيع الموظف الا ان العرف جرى على ان الموظف المعاقب بها لا يستحق الترفيع خلال الفترة المذكورة . (٢)

#### الفرع الثاني / سحب اليد كمانع لترفيح الموظف

سحب اليد (الوقوف عن العمل) يقصد به اسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف اسقاطا مؤقتا يؤدي الى نزع سلطاته الوظيفية وعدم قيامه بمباشرة اعمالها فالموظف العام الذي توجه اليه تهمة تسحب يده عن الاعمال الموكلة اليه حفاظا على الصالح العام وضمان عدالة وموضوعية محاكمة الموظف المخالف بجو يسوده الهدوء خاليا من المؤثرات التي قد يمارسها لو لم تكف يده عن العمل .(٣) ونرى من جانبنا ان الهدف من هذا الاجراء هو ضمان عدالة وموضوعية محاكمة الموظف المخالف وحتى لا يؤثر عمله على مجريات القضية او التحقيق فيها وهذا ما نصت عليه المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل

(١) المادة (٨ / الفقرة سابقا) من قانون انضباط موظفي الدولة موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .

(٢) المادة (٩ / الفقرة اولا وثانيا) من قانون موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .

(٣) د. نعيم عطية ، موانع الترقية ، بحث منشور في مجلة قضايا الحكومة ، العدد ٣ ، ١٩٧١ ، ص ٦١١ .

على انه " اذا اوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته ان تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف " (١).

هذا وان الجهة المختصة بسحب يد الموظف هي كل من الوزير ورئيس الدائرة مدة لا تتجاوز (٦٠) يوما اذا تراءى له ان بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة او قد يؤثر على سير التحقيق في العمل الذي احيل من اجله على التحقيق ويعاد الى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة الا اذا كان هناك محذور فينسب الى وظيفة اخرى وللجنة ان توصي بسحب يد الموظف في اي مرحلة من مراحل التحقيق. (٢)

### الفرع الثالث / منع ترفيع الموظف الحاصل على تقدير ضعيف في استمارة تقييم اداء الموظفين

يمكن تعريف تقييم اداء الموظف بأنه هو قياس اداء الموظف وفقا لواجباته الوظيفية استنادا الى معايير ونقاط محددة خلال فترة زمنية محددة يقوم به الرئيس المباشر للموظف لبيان صلاحيته من شغل الوظيفة وان شرط ثبوت مقدرة الموظف على اشغال الوظيفة هو ما نصت عليه الفقرة (١/ب) من المادة التاسعة عشر من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل المذكورة آنفا ، كما نصت عليه الفقرة (اولا / د) من المادة (٦) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل ، وبناء على ما تقدم فان حصول الموظف على تقدير ضعيف في استمارة تقييم ادائه يكون سببا في تأخر الترفيع او عدم ترفيعه للدرجة المطلوبة حيث ان استمارة التقييم للموظف هي التي تبين مدى تطور الموظف من عدمه خلال مدة خدمته السابقة ليتسنى للرئيس المباشر منحه التقدير الذي يستحقه ونرى من جانبنا ان ايقاف ترفيع الموظف بناء على تقييم ادائه من خلال رئيسه المباشر. (٣)

---

(١) المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .  
(٢) المادة (١٨ ، ١٩) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل على الاثار والنتائج المترتبة على عقوبة سحب اليد للموظف العام .  
(٣) د. نعيم عطية ، مصدر سابق ، ص ٦١٧ .



ممکن ان يكون ذا فائدة في حال اتبع الرئيس المباشر معلومات دقيقة وواضحة ودون اي انحياز للموظف بحيث يكون لديه تصور واضح عن طبيعة الاعمال التي يشرف عليها او ان يكون تقييم الموظف من خلال ذلك الرئيس دون جدوى في حال عدم اتباع معايير دقيقة وواضحة في عملية التقييم او ان يحمل الرئيس المباشر العداء للموظف فيمنحه تقدير ضعيف لا يؤهله الى الترفيع وبذلك فان عملية ترفيع الموظف من خلال استمارة التقييم يمكن ان يكون لها محاسن او العكس والتي تؤثر بنهاية المطاف الى استحقاق الموظف بالترفيع. (١)

#### الفرع الرابع / موانع اخرى

تضمن قانون الخدمة العراقي على نصوص قانونية يمكن ان تؤدي بالنتيجة الى تأخير ترفيع الموظف لأسباب عدة ومن الامثلة على ذلك ما يأتي :-

١- الاجازات بدون راتب :- تؤدي الاجازة التي تمنح للموظف بدون راتب الى تأخير ترفيعه الى الدرجة التي يستحقها وذلك لان الاجازة بدون راتب لا تعد خدمة فعلية مجزية وبالتالي فانه يحرم من بعض الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها اقرانه من الموظفين المستمرين بالخدمة او المتمتعين بإجازات اعتيادية براتب تام او بإجازات مرضية اذ نصت تعليمات تسهيل تنفيذ قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل بالفقرة (٩) منه على انه لا تحتسب الاجازات بدون راتب على اختلاف انواعها لتحديد تاريخ الاستحقاق القانوني للموظف بالنسبة للعلاوة والترفيع. (٢)

٢- الاجازات الممنوحة بناء على قانون الهيئة الوطنية العليا للمسائلة والعدالة :- يعد الموظفين المشمولين بأحكام المادة (٦) من القانون المذكور الذين تصدر بحقهم قرارات الهيئة بإجازة اعتيادية وبراتب تام خلال المدة التي يجوز لهم فيها الاعتراض ولحين البت في امرهم من قبل هيئة التمييز .

(١) د. نعيم عطية ، مصدر سابق ، ص ٦١٨ .

(٢) المادة (٩ / الفقرة اولا) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .

٣- تعذر ترفيع الموظف الى الدرجة التالية او منحه العلاوة السنوية لوصول راتبه الحد الاعلى لدرجته :- وهذا ما نص عليه المشرع العراقي بقانون الخدمة المدنية النافذ .(١) والذي بموجبه يمنع من ترفيع الموظف الى الدرجة التالية لدرجته لوصول راتبه الحد الاعلى لدرجته بمعنى ان الموظف الحاصل على شهادة الاعدادية لا يمكن ترفيعه الى الدرجة الثالثة وانما يبقى في الدرجة الرابعة وصولا الى نهايتها ومن ثم يمنح راتب الدرجة الثالثة راتبا وليس ترفيعا اي انه يمنح الراتب دون العنوان الوظيفي كذلك الموظف الحاصل على شهادة البكالوريوس لا يمكن ترفيعه الى الدرجة الاولى وانما يبقى في الدرجة الثانية وصولا الى نهايتها ومن ثم يمنح راتب الدرجة الاولى راتبا وليس ترفيعا اي انه يمنح راتب دون العنوان الوظيفي ونرى انه كان الاجدر بالمشرع العراقي ان يوضح ذلك بنص صريح تلافيا للإشكالات التي يمكن ان تثار من قبل بعض الموظفين او الدوائر التابعين لها .(٢)

---

(١) المادة (٩ / الفقرة اولا) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .

(٢) د. نعيم عطية ، مصدر سابق ، ص ٦٢٠ .

## خاتمة

على الرغم من أن اتجاه الدول نحو اشباع حاجات المواطنين عن طريق ما يقدمه موظفو الإدارة من خدمات لم يتم إلا في العقود الأخيرة إلا أننا رأينا كيف قطعت التشريعات في مجال الوظيفة العمومية أشواط لا يستهان بها ومن تم المشرع في وضع الركائز التي تحافظ تحقيق الترقية في الوظيفة العمومية بأهدافها وقد توصل الباحث من خلال بحثه الى بعض الاستنتاجات والتوصيات :-

- ١- الترفيع يقصد به انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها الى وظيفة تقع في الدرجة الاعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي .
- ٢- وجود خلاف حول الطبيعة القانونية للترقية فمن الفقهاء من عد ان الترقية حق من حقوق الموظف التي يجب منحها اياه عند توفر شروطه ومنهم من يرى ان الترفيع ليس من الحقوق الخاصة للموظف وانما يدخل ضمن مفهوم التعيين تحكمه الشروط الخاصة بهذا المفهوم .
- ٣- هناك عدة اسباب تؤدي الى ترقية الموظف قبل اكماله للمدة القانونية المنصوص عليها بالقوانين موضوع الدراسة وهو ما يسمى بتسريع الترفيع الا ان تلك الاسباب لم تنظم بصورة دقيقة وعادلة .

### التوصيات

- ١- نوصي بان تكون اسباب تسريع ترقية الموظف منظمة بصورة واضحة ودقيقة وعادلة لجميع الموظفين .
- ٢- الزام وزارة المالية والوزارات الاخرى كافة بتطبيق القوانين النافذة وعدم اصدار اي تعليمات اخرى من قبلها مخالفة لتلك القوانين .

## المصادر

القرآن الكريم

اولا / الكتب والمؤلفات

- ١- د . انور احمد ريسان ، الوسيط في القانون الاداري ، الوظيفة العامة ، ج٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٧ .
- ٢- د . حسين حمودة المهدي ، شرح احكام الوظيفة العامة ، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والاعلان، من دون محل طبع ، من دون سنة طبع .
- ٣- د. رمضان محمد بطيخ ، حقوق وواجبات الموظفين العموميين ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، ٢٠٠٨ .
- ٤- د. سليمان سليم بطارسه ، نظام الوظيفة العامة في المملكة الاردنية الهاشمية ، ط١ ، ١٩٩٧ .
- ٥- د. سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، دراسة مقارنة ، الكتاب الثاني ، دار الفكر العربي ، مصر ، القاهرة ، ١٩٧٥ .
- ٦- د . عبد الغني بسيوني ، الوسيط في القانون الاداري ، مطابع السعدني ، من دون محل طبع ، ٢٠٠٧ .
- ٧- د. ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، ٢٠٠٨ .
- ٨- د. محمد بكر حسين ، الوسيط في القانون الاداري ، ط١ ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، ٢٠٠٧ .
- ٩- د. محمد بكر حسين ، الوسيط في القانون الاداري ، ط١ ، دار الفكر العربي ، الاسكندرية ، ٢٠٠٧ .
- ١٠- د . محمود عاطف البنا ، الوسيط في القضاء الاداري ، ط٢ ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٩ .
- ١١- د. مليكة الصروخ ، القانون الاداري " دراسة مقارنة " ، ط٦ ، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب ، الدار البيضاء ، ٢٠٠٦ .

١٢- لسان العرب ، للأمام العلامة ابي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الافريقي المصري ، بيروت ، ١٣٧٥ هـ ، ١٩٥٦ م .

١٣- وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام ، دراسة مقارنة ، ط ١ ، دار الثقافة ، عمان ، ٢٠١٢ .

### ثانيا / الرسائل والاطاريح

١- خالد حماد محمد ، النظام القانوني لترقية الموظف العام (دراسة مقارنة بين الاردن والكويت) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الاوسط ، ٢٠١١-٢٠١٢ .

٢- محمد احمد رحيل ، المسؤولية الانضباطية لمدقق الحسابات المالية في القانون العراقي ، رسالة ماجستير ، معهد البحوث للدراسات العربية ، القاهرة ، ٢٠١٣ .

٣- هدى احمد محمد صالح ، الترقية بالاختيار في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة " ، رسالة ماجستير ، جامعة القاهرة ، كلية الحقوق ، ٢٠٠٨ .

### ثالثا / البحوث والدراسات

١- انسام علي عبد الله ، حماية حق الموظف العام في الترقية ، مجلة الرافدين للحقوق ، المجلد ١٢ ، العدد ٥٤ ، ٢٠١٢ .

٢- م.م افتخار رشيد خليل ، ترفيع الموظف في ظل تعدد التشريعات العراقية ، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت ، المجلد ٣ ، العدد ٢٩ ، ٢٠١٦ .

٣- د. سليمان الطماوي ، ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق ، مجلة العلوم الادارية ، العدد الاول ، ١٩٦٩ .

٤- د. محمود حلمي ، الجديد في انظمة العاملين المدنيين بالجهاز الاداري والقطاع العام ، مجلة العلوم الادارية ، السنة الخامسة عشر ، العدد الاول ، ١٩٧٣ .

٥- د. محمد بن عبد العزيز الرشيد ، حق مكتسب وليس مكرمة ، صحيفة سبق الالكترونية ، ٢٠١٥ / ٨ / ٨ .

٦- د. نعيم عطية ، موانع الترقية ، بحث منشور في مجلة قضايا الحكومة ،  
العدد ٣ ، ١٩٧١ .

#### رابعاً / القوانين

- ١- قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- ٢- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١  
المعدل .
- ٣- قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ المعدل .
- ٤- قانون رواتب موظفي الدولة رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .