

## اشكالية الترقية وتدرج الرتب العسكرية - وزارة الداخلية انموذجا -

الباحث سلام عبر (المياحي

ا.م.و سلمى طلال (البرري

كلية الحقوق/جامعة النهدين)

تناولت هذه الدراسة بحث إشكالية الترقية في الوزارة الداخلية، من خلال تحليل بعض النصوص القانونية والاستعانة بالقرارات القضائية ، فالمشرع الزم رجل الشرطة بالتفرغ لاداء المهام الموكلة اليه ومنحه مقابل ذلك العديد من الامتيازات ومن تلك الامتيازات حقه في الترقية ، حيث تناول البحث التنظيم القانوني للترقية الوظيفية لرجل ،الشرطة كذلك دراسة الموانع القانونية للترقية والمتمثلة بمعاقبة الضابط بعقوبة انضباطية واحدة من الوزير أو خمس عقوبات انضباطية من أمري الضبط أو الحكم على ضابط الشرطة من محكمة مختصة أو الاحالة على قائمة نصف الراتب، وتطرقنا في هذا البحث الى اشكاليات منح القدم لرجل الشرطة في القانون العراقي مع بيان صلاحيات رئيس مجلس الوزراء ووزير الداخلية في منح القدم الجوازي في حالتي القيام بعمل بطولي أو التفوق العلمي، بخلاف القدم الوجوبي الذي يعتبر استحقاق قانوني وليس تكريم، وبيان آلية الفصل بالمنازعات المتعلقة بعدم ترقية رجل الشرطة رغم توافرها، واختتم البحث بمجموعة من الاستنتاجات والمقترحات أملين من خلالها تطوير تشريعنا العراقي.

### Absrtec

This study dealt with researching the problem of promotion in the Ministry of Interior, by analyzing some legal texts and using judicial decisions. The legislator obligated the policeman to devote himself to the performance of the tasks assigned to him and granted him in return many privileges and among those privileges his right to promotion, as the research dealt with the legal regulation of job promotion for a man The police also study the legal impediments to promotion that are represented in punishing the officer with one disciplinary punishment from the minister or five disciplinary penalties from the warrant officer, or a judgment against the police officer from a competent court, or being referred to the half-salary list. And a statement of the mechanism for settling disputes related to the non-promotion of a policeman despite its availability, and the discussion concluded with a set of conclusions and proposals, hoping through it to develop our Iraqi legislation .

## المقدمة

## أولاً: موضوع البحث

تعد الترقية لرجل الشرطة من الامور الهامة التي تدعم الجانب المعنوي له قبل الجانب المادي ، لذا يجب ان تبنى الترقية على اسس قانونية واضحة وعادلة بحيث لا تترك المجال امام الادارة بان تتعسف باستعمال سلطتها التقديرية في منح الترقية ، وفي حال اساءتها سوف يقوم القضاء الاداري بالتصدي لكل شطط يصدر عنها في هذا الامر. لذا فان موضوع البحث يركز على مدى استحقاق رجل الشرطة للترقية وماهي موانع الترقية وكيف من الممكن ان تخطأ الادارة في تطبيق القانون وماهي جوانب اساءة استخدام الصلاحية الممنوحة لها وكيف ان المشرع العراقي ضمن حقوق رجال الشرطة في الترقية الممنوحة بناء على امتياز اي خارج الحالات القانونية المعتادة للترقية.

## ثانياً: اهمية البحث

تكمّن أهمية البحث فيما سيضيفه الى حقل الاختصاص من حيث انه يتناول بالتحليل والتطبيقات القضائية كيف ان بعض النصوص القانونية اصابتها الركة وكيف اخرى تقلل من الدافع لدى رجل الشرطة للمثابرة والاجتهاد في مجال عمله، هذا ولانكر الدور الكبير للقضاء في التصدي للقرارات التي تصدر عن مرفق ليس من السهل معالجة مشاكله لما يتسم به من خصوصية ، وقد يغيب على البعض من رجال الشرطة امكانية الطعن بتلك القرارات ، فالبحث يبين للمطلع هذه الامكانية وكيفية انتصاف القضاء لهم.

## ثالثاً: مشكلة البحث

طالما ان الترقية ترتبط بالمركز القانوني فسنحاول من خلال البحث الاجابة عن بعض الاسئلة المتعلقة بترقية رجال الشرطة خاصة واننا قد رصدنا بعض النصوص التي تنال من اجتهاد رجل الشرطة وكيف ان القضاء قد تصدى لها ومن هذه التساؤلات:

١. بيان اسباب عدم ترقية بعض رجال الشرطة على الرغم من توافر شروطها؟
٢. ما هي اسس الترقية الوظيفية لرجل الشرطة؟
٣. ما هي الموانع القانونية لترقية رجل الشرطة؟
٤. بيان اشكاليات منح التقدم لرجل الشرطة في القانون العراقي؟
٥. هل كانت النصوص عادلة ومحفزة لرجل الشرطة وماهي جوانب الضعف فيها؟
٦. ماهو دور الرقابة القضائية لمنازعات الترقية في وزارة الداخلية؟

## رابعاً: هيكلية البحث

قسماً هذا البحث الى مطلبين، تناولنا في الاول التنظيم القانوني للترقية الوظيفية لرجل الشرطة، وتطرقنا في المطلب الثاني الى الرقابة القضائية على منازعات الترقية في وزارة الداخلية، واختتمنا البحث ببعض الاستنتاجات والمقترحات محاولين معالجة اشكالية الموضوع محل البحث.

### المطلب الأول: التنظيم القانوني للترقية الوظيفية لرجل الشرطة

لغرض تناول التنظيم القانوني للترقية الوظيفية كما ورد في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١ ووجب تقسيمها للفروع الآتية:

الفرع الاول: اسس الترقية الوظيفية لرجل الشرطة

الفرع الثاني : الموانع القانونية للترقية الوظيفية لرجل الشرطة

### الفرع الأول: اسس الترقية الوظيفية لرجل الشرطة

لم يتضمن قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ (المعدل) اي تعريف للترقية، وانما نظم هذا القانون أحكام الترقية الوظيفية للرتب العسكرية وشروط استحقاقها، ولان وضع التعريف هو ليس من مهمة المشرع لذا فاننا نركن للمفهوم الفقهي لترقية رجل الشرطة ، وهي الانتقال من رتبة الى رتبة أعلى كترقية الملازم أول الى نقيب وترقية الشرطي الى شرطي أول<sup>(١)</sup> فالاصل العام ان الترقية تشتمل على شغل الموظف العام وظيفة درجتها اعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية من ناحية والصعود في الدرجة المالية ومن ثم زيادة راتبه واختصاصاته من ناحية اخرى<sup>(٢)</sup>، وبما ان الترقية الوظيفية تستند الى عدة شروط لا تتم الا عند تحققها، الا ان الادارة تملك سلطة تقديرية بشأن ترقية الموظف وربما هذا الامر كقاعدة عامة ينطبق على ترقية رجل الشرطة.

حيث ذهبت الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة (مجلس الدولة حالي) في حد قراراتها المتضمن تعريفاً للترقية بأنها: ((إشغال الموظف وظيفة أعلى من وظيفته السابقة بدرجة واحدة وهي سلطة تقديرية للإدارة عند توافر شروطها))<sup>(٣)</sup>.

عليه يقصد بترقية رجل الشرطة : منحه رتبة او درجة اعلى من رتبته او درجته الحالية وفقاً لاحكام قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم ١٨

(١) د. غازي فيصل مهدي: النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق- دراسة مقارنة- اطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٢، ص ٢٢١.

(٢) عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي: النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون جامعة بغداد، ١٩٨٩، ص ١٩٧.

(٣) قرار الهيئة العامة في مجلس الدولة رقم (٢٨٢-٢٨٣-انضباطية-تميز-٢٠٠٦) بتاريخ ٢٥/١١/٢٠٠٦م، مجموعة قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي لسنة، ٢٠٠٦م، ط١، ٢٠٠٨م، ص ٣٨٠.

لسنة ٢٠١١ المعدل او الرجوع الى قانون الخدمة المدنية المرقم بالعدد ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل في الامور التي لم يعالجها القانون انفاً.

اما عن اسس الترقية وفق قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم ١٨

لسنة ٢٠١١ المعدل فقد اورد اساسين للترقية :

اولا : **الترقية بالأقدمية**: تقوم على اساس اتخاذ مدة خدمة الموظف اساساً للترقية وذلك بافتراض وجود علاقة وثيقة بين طول مدة خدمة الموظف وبين كفاءته وصلاحيته للعمل، أي ان القدم قرين الكفاءة بصفة دائمة وبهذه الاقدمية يكتسب الموظف خبرة ومعرفة تؤهله للترقي للوظائف العليا<sup>(١)</sup>

فقد ضمنت المادة (١٠ / اولاً) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل) استحقاق الترقية للضابط، وذلك عندما يكون قد امضى المدة المنصوص عليها في المادة (٩) ، حيث قسمت المادة (٩) الضباط الى ثلاث فئات، **الاولى** رتبة ملازم وملازم اول ونقيب، ومدة الترقية فيها ثلاث سنوات، و**الثانية** رتبة نقيب ورائد ومقدم وعقيد، ومدة الترقية فيها اربع سنوات، أما الفئة **الثالثة** فتشمل رتبة عميد ولواء ومدة الترقية فيها ست سنوات.

واستحقاق المنتسب للترقية المنصوص عليها في المادة (٢٣/اولاً) ايضا تعتمد ايضا على مضي المدة المنصوص عليها في القانون تحديدا في المادة (٢١) من القانون المذكور. وتم تقسيم المنتسبين الى ثلاث فئات ايضا، **الاولى** رتبة شرطي، ومدة الترقية فيها سنة واحدة، و**الثانية** رتبة شرطي اول والمدة فيها سنتان، أما **الثالثة** فتشمل رتب العريف والمفوض ومدة الترقية فيها ثلاث سنوات.

**ثانيا: الترقية بالاختبار**: ويقوم هذا النوع من الترقية على اجراء امتحان بين المرشحين للوظيفة الاعلى ، يرقى لها من يحصل على اعلى تقدير في نتيجة الامتحان ، وتتم الامتحانات بشكل عام بصيغ متنوعة، فمنها الامتحانات التي تضمن منافسة محدودة وهي مقصورة على الموظفين المتنافسين على الترقية وكذلك الامتحانات التي يقصد بها التثبيت من صول المرشح على القدر الاقل من المعلومات اللازمة لشغل المنصب المطلوب الترقية اليه، فالامتحان هنا يقوم بدور المصفاة بين المتنافسين مع ترك الأختيار النهائي بين الناجحين لاعتبارات اخرى<sup>(٢)</sup>

و بالعودة الى قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل) فقد اشترطت المادة (١٠ / ثالثاً) منه لترقية الضباط " اجتياز امتحان الترقية المحدد لرتبته الى رتبة (رائد) داخل"، والمادة (٢٣/ثالثاً) من ذات القانون

(١) د.محمد انس قاسم جعفر: مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة الاخوان مورافلي، ١٩٨٢، ص٨٢

(٢) عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي: المصدر السابق، ص٢٠٣

والتي اشترطت لترقية المنتسب "اجتياز الاختبارات ... المقررة للترقية الى الرتبة الأعلى...".

### ثالثاً: الترقية على اساس تقارير الكفاءة:

يقصد بتقارير الكفاءة ، تقييم اداء الموظف للعمل ومسلكه وعلاقته الوظيفية وتقدير مدى قدرته وصلاحيته للقيام بأعمال وظائف ذات مستوى اعلى<sup>(١)</sup>، كذلك تعني كتابة تقارير دورية من قبل رئيس الدائرة الحكومية عن مروضيه بعد ملاحظة سلوكهم لفترة من الزمن التي تتضمن تقديره لكفائتهم المهنية<sup>(٢)</sup>

وفي اهمية تقارير الكفاءة نجد انها مهمة جدا في تقدير كفاءة الموظف كي تستطيع الادارة اختيار افضل المرشحين للترقي الى الوظائف الاعلى ، كما هي وسيلة للتخلص من الاهواء الشخصية التي تصيب الرؤساء الاداريين عند اختيار الموظف المرشح للترقية وتكون اقرب الى الموضوعية، فنظام التقارير يرشد الى سهولة الحكم على الموظفين عند اختيارهم للترقية<sup>(٣)</sup>

أما تقارير الكفاءة ونتائجها فلم يرد ذكرها مشرعنا العراقي صراحةً، لكنه اشترط أن يكون رجل الشرطة مشهود له بالإخلاص والكفاءة<sup>(٤)</sup>، وأخيراً فإنّ المشرّع تبنى الاختيار المطلق للإدارة للرتب العليا من عميد صعوداً، عندما اشترط لترقيتهم وجود شاغر في الملاك<sup>(٥)</sup>.

كمان ان شروط الترقية الوظيفية لرجل الشرطة تتمثل في مضي المدة القانونية للترقية وفقاً لاحكام المادة (٩) من قانون عقوبات قوى الامن الداخلي، وأن يكون مشهوداً له بالإخلاص والكفاءة واجتياز امتحان الترقية<sup>(٦)</sup>، فضلاً عن وجود وظيفة شاغرة في الملاك وفقاً للمادة (١١) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١<sup>(٧)</sup>.

نخلص مما تقدم ان مبدا الاقدمية والاختيار هو الذي يضمن تأهيل الكفاءات منهم لاشغال الدرجات ذات الطبيعة القيادية في وزارة الداخلية والتي تتم الترقية

(١) غازي فيصل مهدي: المصدر السابق، ص ١٢٠

(٢) عصمت عبد الله الشيخ: الطبيعة القانونية لترقية الموظف العام بين الحق والواجب، دار النهضة العربية، ط٢، بلا سنة نشر، ص ٦١

(٣) د. علي عبد القادر مصطفى: الوظيفة العامة في النظام الاسلامي وفي النظم الحديثة، مطبعة السعادة، ط٢، ١٩٨٢، ص ٢٩١

(٤) المادتان (١٠/١٠) و (٢٣/٢٣) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ م (المعدل)، والتي اشترطت لترقية رجل الشرطة "ان يكون مشهوداً له بالإخلاص والكفاءة".

(٥) المادة (١٠/١٠) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ م (المعدل).

(٦) د. ابراهيم فهمي شحاتة: الآثار الإيجابية للأحكام الصادرة بالإلغاء لقرارات الترقية ودور الإدارة في تحقيقها، بحث منشور في مجلة مجلس الدولة المصري، للسنوات (١٠، ٩، ٨)، ١٩٦٠م، ص ٢١. كذلك للمزيد نظر: د. خالد عبد الفتاح محمد: الوسيط في تأديب اعضاء هيئة التدريس في لجامعات وضباط الشرطة والعاملين بالمحاكم في ضوء احكام المحكمة الادارية العليا حتى عام ٢٠٠٨، ط١، ٢٠٠٩، المركز القومي للإصدارات القانونية، ص ١٣٨-١٣٩

(٧) نصت المادة (١١) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي (اولا- لا يجوز ترقية الضابط لاكثر من رتبة عميد لمن كان خريج الدراسة الاعدادية او ما يعادلها او مدرسة اعدادية الشرطة او معهد اعداد مفوضي الشرطة ورقي الى رتبة ضابط. ثانيا - استثناء من البند (اولا) من هذه المادة يجوز ترقية المشمول بالبند (اولا) الى رتبة لواء لمن يحصل منهم على شهادة جامعية اولية معترف بها رسمياً).

لها بالاختيار اصلاً<sup>(١)</sup> لكن المشرع لم يبين اهمية اعتماد تقارير الكفاءة لشغل الرتبة وانما اعتمد على الاختيار اولا ،اذ جعل شغل المنصب من شروط توليها، ولم يبين اهمية تقارير الكفاءة كمعيار معزز للترقية ولهذا الامر اثر كبير في احتمالية تدخل الاهواء الشخصية في الاختيار بدل الكفاءة في تولي الترقية، فهي دعوة للمشرع العراقي ينص على تقارير الكفاءة بشكل صريح واعتمادها كاحد اسس الترقية.

اما عن ترقية المنتسبين فقد ذكرنا سابقا ان المواد من ٢٣-٢٥ نظمت ترقية المنتسب سوء كان مفوض ام ضابط صف ام شرطي واشترطت المادة ٢٣ جملة من الشروط وهي :

١. ان يكون قد امضى في الخدمة المدة المنصوص عليها في البند اولا من المادة ٢١ من هذا القانون

٢. ان يكون مشهودا له بالاخلاص والكفاءة من امره بالتسلسل

٣. اجتاز الاختبارات والدورات المقررة للترقية الى الرتبة الاعلى من رتبته.

وما يلاحظ على المادة (٢٤) انها منحت المنتسب الشهيد او الجريح الذي يصاب بعجز كلي رتبة ملازم، ان هذا النوع من الترقية لا يخلق روح للتنافس بين المنتسبين لنيله ، فأى ترقية هذه تمنح لشهيد ولايكرم الابدع استشهاده او عند اصابته بعجز كلي يمنعه من ممارسة وظيفته وكان الاجدر بالمشرع العراقي ان يضع غير هاتين الحالتين كي يجد المنتسب ويجتهد في عمله لنيل رتبة الملازم، فالبطولة لا ترتبط بالعجز الكلي فربما هنالك العديد من المواقف البطولية والشجاعة الفائقة ماتستحق ان ينال فيها المنتسب رتبة اعلى من رتبة ملازم المذكورة في القانون.

كما ونصت المادة (٦/ثالثا ) من القانون انف الذكر (يمنح المنتسب في قوى الامن الداخلي الحاصل على شهادة جامعية اولية رتبة ملازم) ويتم منح هذه الرتبة والقدم بعد اكمال الدورة التأهيلية المنصوص عليها في) الفقرة د من البند رابعا من المادة ٥ ( بموجب تعليمات يصدرها الوزير، لمدة سنة دراسية واحدة.

ومما تجدر الاشارة اليه في هذا المجال ان المادة ٥/رابعا /ج نصت على من يعين ضابط ان يكون...متخرجاً من احدى الدورات الخاصة التي تفتتحها الوزارة للمفوضين الحائزين على شهادة الدراسة الاعدادية او مايعادلها او شهادة دراسة اعدادية الشرطة او معهد اعداد المفوضين، لكن المشرع لم يبين كيف يتم

(١) المادة (٨/ثالثا و رابعا) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١ المعدل، كذلك انظر كاظم عناد حسن الجبوري: ترقية رجل الشرطة في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي المرقم ١٨ لسنة ٢٠١١ المعدل، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية ، مجلد ٦٢، العدد ٦، ص ٢٦

تنظيم هذه الدورات وهل من حق الوزير اصدار تعليمات لتنظيمها؟ خاصة وانها تشمل شريحة كبيرة من المنتسبين ممن فقدوا حقهم بالاتحاق في هذه الدورات لاسباب خارجة عن ارادتهم اما بسبب تاخر الوقت لتغيير الظرف السياسي في العراق بعد ٢٠٠٣ او بسبب تجاوز السن المسموح بها حيث اشترطت المادة (٥/ثانيا) فيمن يعين ضابط ان يكون قد اكمل سن ١٩ من عمره ولا يزيد عن ٢٧ سنة لمنتسبي قوى الامن الداخلي، وكان الاجدر التفات الى هذه الشريحة والغاء شرط العمر على اقل تقدير لان الكثير من المنتسبين في الوقت الحالي حائز على شهادة جامعية، لذا باب العدالة السماح لهؤلاء بالاتحاق بهذه الدورات لانها تتضمن تطوير الجانب المهني لهم بالاضافة الى دعم الجانب المعنوي<sup>(١)</sup>

### الفرع الثاني: الموانع القانونية للترقية الوظيفية لرجل الشرطة

تعرف موانع الترقية بأنها موانع مؤقتة تتضمن الاسباب التي تؤجل الترقية الوظيفية لرجل الشرطة على الرغم من توافر اسباب الترقية، على ان ينص على تلك الاسباب في القانون بالتالي فان امتناع الادارة عن ترقية رجل الشرطة يفسح المجال له لمقاضاتها<sup>(٢)</sup>. ولقد اجملت المادة ١٧ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي حالات تاجيل الترقية الى جدول الترقية الاحق في الحالات الاتية:

اولا- عقوبة انضباطية واحدة من الوزير أو خمس عقوبات انضباطية من امري الضبط: كما نعلم ان للعقوبات الانضباطية اثر كبير في تقييم الموظف بشكل عام وبشكل خاص تؤثر في ترقية الضابط وهذا جوهر مانصت عليه المادة (١٧) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي على (تؤجل ترقية الضابط الى جدول الترقية اللاحق اذا عوقب بعقوبة انضباطية واحدة من الوزير او خمس عقوبات انضباطية من امري الضبط...)، الا ان تاجيل الترقية يجب ان يكون مقروناً اما بتوصية من لجنة تحقيقية او حكم من محكمة مختصة، الا ان اعتماد توصية اللجنة التحقيقية بتأجيل الترقية يعتبر محل نظر حيث ان النص جاء عائماً مطلقاً فلا نعلم الغاية من تشكيل اللجنة التحقيقية خاصة وان الضابط تم تمت معاقبته فلا نعلم ماهو سبب تشكيلها او ماهي التهمة الموجهة اليه؟ كذلك ممن تتشكل هذه اللجنة وكم عدد اعضائها وماهي صفتهم الوظيفية ومن يشكلها؟ وكان الاجدر بالمشروع ان يجعل هذه اللجنة تدقيقية، تدقق عدد العقوبات الانضباطية ومدى مشروعيتها فرضها، مع ضرورة الركون الى القواعد العامة المقررة في تشريعات

(١) فالعمل ضمن هذا السلك يجب ان يمنح مركزاً يتصف بالدوام والاستقرار خاصة وانه يكرس حياته للعمل ضمن هذا النظام القانوني ويربط مستقبله بما يتيح له من حقوق و ضمانات والتي من اهمها تدرج الترقية، انظر: نوري محسن الحلبي: الترفيع والترقية في الوظيفة العامة واثرهما في رفع كفاءة الجهاز الاداري، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون/جامعة بغداد، ١٩٧٧، ص ٧١.  
(٢) د. علاء الدين محمد حمدان: موانع الترقية، ط ١، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، مصر، ٢٠١٧م، ص ٩١.

الوظيفة العامة لغرض تحديد عدد اعضاء اللجنة وهل يشترط وجود عضو قانوني فيها<sup>(١)</sup>

وطالما ان الترقية مسالة تقديرية للادارة الا انها لايجوز لها اساءة استعمال تلك السلطة او التعسف في استخدامها<sup>(٢)</sup> وقد جاء في احدى قرارات المحكمة الاتحادية العليا(..ان الطعن بوجود مجالس تحقيقية وتوصيات بفرض العقوبات عليه كما جاء في اللائحة التمييزية لايعتبر وحده سببا كافيا لحرمان المدعي من حقه في الترقية..)<sup>(٣)</sup>

اما فيما يتعلق بتأخر ترقية المنتسب فأنها تتأخر إلى جدول الترقية الثاني إذا عوقب بعقوبة انضباطية واحدة من الوزير، أو بثلاث عقوبات انضباطية من أمري الضبط الاعلى، أو إذا حكم عليه من محكمة مختصة باستثناء عقوبة الغرامة في المخالفات<sup>(٤)</sup>.

**ثانيا- الحكم على ضابط الشرطة من محكمة مختصة:** توّجل ترقية الضابط في حال صدور حكم من محكمة مختصة سواء كان في جناية أو جنحة، وسواء صدر الحكم من محكمة جزاء مدنية أو من احدى محاكم قوى الامن الداخلي فالأثر المترتب واحد، واستثنى القانون الحكم بالغرامة في جرائم المخالفات لبساطتها<sup>(٥)</sup>. كذلك توّجل ترقية المنتسب الى جدول الترقية اللاحق اذا حكم عليه من محكمة مختصة باية عقوبة باستثناء عقوبة الغرامة في المخالفات<sup>(٦)</sup>

**ثالثا- الاحالة على قائمة نصف الراتب:** هو إجراء قانوني يقوم بموجبه وزير الداخلية بإحالة ضابط الشرطة إلى قائمة نصف الراتب استناداً إلى التقارير المرفوعة من أمریه بسبب عدم كفاءته أو عدم تقيده بأداب وضوابط الخدمة، وينتج عن ذلك عدة آثار مادية وقانونية<sup>(٧)</sup>.

يتضح من المادة اعلاه ان أحاله الضابط على قائمة نصف الراتب تؤدي الى تأخير ترفيته بمقدار مدة الاحالة في المرة الاولى، وضعفها في المرة الثانية ويحال على التقاعد في المرة الثالثة، وهذا ما نص عليه البند (رابعا) من المادة (١٦) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٧) لسنة ٢٠١١ ((إذا احيل

(١) ولغرض بيان اثار فرض العقوبة الانضباطية على الترقية راجع : فراس الوحاح :اختصاصات امر الضبط الاعلى في قوى الامن الداخلي ، مكتبة السنهوري ، بيروت، ٢٠١٧، ص٥٣

(٢) راجع قرار المحكمة الاتحادية العليا رقم ١٣٩/اتحادية/تميز/٢٠١٢ كذلك القرار رقم ٨٧/اتحادية/تميز/٢٠١٢

(٣) راجع قرار المحكمة الاتحادية العليا رقم ١٤٢/اتحادية/عليا/٢٠١٢ في ٢٠١٢/١٠/٢

(٤) المادة (٢٥) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل. كذلك انظر: فراس الوحاح: المصدر السابق، ص٥٧

(٥) المادة (١٧) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل

(٦) المادة (٢٥/ثانيا) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١ المعدل.

(٧) وليد سعود القاضي: ترقية الموظف العام- دراسة مقارنة-، ط١، دار الثقافة، عمان، ٢٠١٢م، ص١٣٧.

الضابط الى قائمة نصف الراتب تطرح مدة بقائه فيها من قدمه في المرة الاولى وضعفها في المرة الثانية ويحال الى التقاعد في المرة الثالثة)).  
 فبالمقارنة بين حالة تأخير الترقية الواردة في المادة (١٧) والمادة (١٦) نجد ان المشرع قد بالغ في تأخير الترقية بالنسبة للضابط المشمول بالمادة (١٦) حيث لا يمكن مقارنة التقارير المرفوعة بحق الضابط والتي تتضمن عدم كفايته وعدم التقيد بأداب وضوابط الخدمة<sup>(١)</sup> مع عقوبة انضباطية من الوزير او خمس عقوبات انضباطية من امري الضبط، حيث تؤجل ترقية الضابط المحال على قائمة نصف الراتب الى اكثر من جدول وجعلها مضاعفة في المرة الثانية<sup>(٢)</sup> وهذا لعمري توجه غير عادل فكان الاولى بالمشرع جعل احالة الضابط على قائمة نصف الراتب تؤدي إلى تأخير ترقيته للجدول اللاحق، بعد رفع انتهاء الاحالة وتحسن السلوك الوظيفي للضابط.

### الفرع الثالث: اشكاليات منح القدم لرجل الشرطة في القانون العراقي

تضمن قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ نوعين من منح القدم هما، القدم الوجوبي، والقدم الجوازي.

**اولا- القدم الجوازي:** يقصد بالقدم الجوازي انه يعتمد على السلطة التقديرية للوزير والذي يتضمن تكريم وتشجيع لرجل الشرطة وهو يختلف عن القدم الاجباري المفروض بحكم القانون في حالات محددة فيه، حيث نص البند (اولا) من المادة (١٣) على أن (( لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير ترقية الضباط الى رتبة واحدة اعلى من رتبته استثناء من احكام هذا القانون ولمرة واحدة طول مدة خدمته او منحه قدماً ممتازاً لمدة لا تزيد على سنتين في الرتبة الواحدة في الحالتين الاتيتين:-

أ - اذا قام بعمل بطولي مشرف اكسب قوى الامن الداخلي فخراً او دفع خطراً جسيماً .

ب - اذا اثبت كفاءة نادرة او تفوقاً علمياً ملموساً او تفانياً في اداء الواجب وخدمة الوطن)).

ويلاحظ على النص السابق ان القانون اعلاه اعطى رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزير الداخلية صلاحية ترقية الضابط إلى رتبة أعلى من رتبته طوال مدة خدمته أو يمنح قدماً في نفس رتبته لمدة لا تزيد على سنتين في الرتبة الواحدة يجب أن تكون بأمر ديواني، شرط وجود مبررات واسباب نص عليها

(١) المادة (١٦/اولا) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١ .  
 (٢) المادة (١٦/ رابعا ) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي (١٨) لسنة ٢٠١١ .

القانون، تتمثل في قيام ضابط الشرطة بعمل بطولي او تفوقاً علمياً نادراً وملموساً وتقانياً في خدمة الوطن.

كما خول القانون وزير الداخلية منح قدماً ممتازاً، ولا تتجاوز مدته ثلاثة اشهر للضابط الي يجتاز بتفوق وبمعدل لا يقل (٨٠%) احد الدورات الخاصة لقوى الامن الداخلي، حيث نص البند (ثانيا) من المادة (١٣) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ على أن ((لوزير منح رجل الشرطة قدما ممتازا لمدة لا تزيد على (٦) ستة اشهر في كل رتبة عند تحقق احدى او كلتا الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين (أ) و(ب) من البند (اولا) من هذه المادة)).

بمعنى ان الوزير وفق المادة ١٣/ثانيا يمتلك سلطة تقديرية في منح ذلك القدم حتى في حال تحقق الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين أ وب من البند اولا ويمارس سلطته بمنتهى الحرية لكن الامر الذي اصدره رئيس الوزراء<sup>(١)</sup> تضمن ايقاف العمل باحكام المادة (١٦/ ثانيا) لغرض وضع الية متكاملة رصينة بشأن موضوع الرتب العسكرية منعا للترهل ، ويبدو من هذا القرار انه اوقف قانونا صادر من سلطة تشريعية، وكان الاجدر اصدار قانون بهذا الشأن ان كان الامر ملحا، ولانعلم هل اساء الوزير سلطته التقديرية في منح القدم بشكل يؤدي الى حدوث الترهل في الرتب خاصة وان المادة مقيدة بفقرتين يملك من خلالهما الوزير صلاحية منح القدم من عدمه ولا معقب على سلطته.

**ثانيا- القدم الوجوبي:** وهو القدم الذي يستحق بموجب القانون، وعند مراجعة نص المادة ١٥ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي، نجد انها تنص على القدم الوجوبي فهي تمنح الضابط الاختصاصي قدما لمدة سنة واحدة عند حصوله على شهادة الماجستير و مايعادلها ويمنح قدما لمدة سنتين عند حصوله على شهادة الدكتوراه او مايعادلها ، هو نص واضح لاجدال فيه وتلتزم الادارة بمنح هذا القدم بمجرد حصوله على الشهادة العليا دون اعمال للسلطة التقديرية، كما ويوجد نوع اخر من القدم الوجوبي يتحقق وفق المادة ١٤ من القانون المذكور هو حصول رجل الشرطة قدم مدته ستة اشهر عند حصوله على كتاب شكر وتقدير موجه من رئيس الجمهورية او رئيس مجلس الوزراء الا ان في حالة عدم الافادة منه لايدور الى الرتبة التالية.<sup>(٢)</sup>

<sup>١</sup> قرار رئيس الوزراء المرقم ٧٦٢ في ٢٠٢١/١/١٨

<sup>٢</sup> المادة ١٤ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي (استثناء من احكام البند رابعا من المادة ١٣ من هذا القانون يرتب الشكر والتقدير الموجه من رئيس الجمهورية او رئيس مجلس الوزراء الى رجل الشرطة قدما مدته ستة اشهر)

## المطلب الثاني: الرقابة القضائية على امتناع الادارة عن ترقية رجل الشرطة

يعد القضاء الجهة المسؤولة عن حل المنازعات التي يمكن ان تثور بين الموظفين والادارة وطالما ان الترقية تختص بها الادارة فانها قد تعتمد احيانا او بجهل الى الامتناع عن ترقية الضابط وسنبين تلك الرقابة في الفروع الآتية:

الفرع الاول: منازعات الترقية المتعلقة بامتناع الإدارة عنها  
الفرع الثاني: منازعات الترقية المتعلقة باحتساب مدتها

### الفرع الأول: منازعات الترقية المتعلقة بامتناع الإدارة عنها أولاً: وضع الإدارة لشروط جديدة للترقية لم ينص عليها القانون

كما نعلم ان للترقية الوظيفية بشكل عام شروط محددة وفق القانون لا يجوز للادارة اضافة شروط جديدة تؤدي الى حرمان صاحب الترقية من الترقية بالوقت المناسب، هذا الامر يسمح له بان يخاصم الادارة امام القضاء ويطعن بقرارها السلبي لعدم وجود سند له من القانون وبالتأكيد فان هذه القاعدة العامة تنطبق على ترقية رجل الشرطة<sup>(١)</sup>.

وفي هذه الحالة يتصدى القضاء لتعسف الادارة في استخدام سلطتها التقديرية، حيث جاء باحد حيثيات حكم للمحكمة الاتحادية العليا (على الرغم من ان الترقية هي سلطة تقديرية للادارة غير ان هذه السلطة ليست مطلقة وان من واجب المحكمة ان تراقب عدم انحراف الادارة في استعمال السلطة التقديرية او اساءة استعمالها او التعسف في استعمالها وحيث ان المدعي قد اضاف شرطا جديدا لترقية الضابط لم ينص عليها القانون... عليه يكون المدعي عليه قد تعسف في استخدام السلطة التقديرية الممنوحة له لترقية المدعي مما يتوجب على المحكمة التصدي لهذا التعسف)<sup>(٢)</sup> كذلك ذهبت المحكمة في قرار اخر لها الى (... ان مجرد وجود مجلس تحقيقي لا ينفذ لوحده سببا كافيا لحرمان المدعي من حقه في الترقية..)<sup>(٣)</sup> بالتالي لا يجوز للادارة ان تعتبر تشكيل المجلس التحقيقي هو مانع من الترقية وهي بهذه الحالة وكأنها اضافت شرطا جديدا للترقية وهذا لايجوز لها.

### ثانياً: امتناع الإدارة عن الترقية لخطئها في تطبيق القانون

يحدث ان تخالف الادارة القانون عند محاولتها لتطبيقه، فيتصدى لها القضاء، من التطبيقات القضائية التي تتضمن مخالفة صريحة للقانون قرار للمحكمة الاتحادية

(١) اباد عبد اللطيف سالم: في قانون الخدمة المدنية، مكتبة زاكي، بغداد، العراق، ٢٠١١م، ص ٢٢.

(٢) قرار محكمة القضاء الاداري بالعدد ١٦١ في ٢٠١٣ في ٢٠١٣/١٠/١٣.

(٣) قرار للمحكمة الاتحادية العليا العدد ١٣٩/اتحادية/تميز/٢٠١٢ في ٢٠١٢/١٠/٢٢.

العليا جاء في حيثياته (..ان المدعي رقي الى درجة مفوض كما مبين في كتاب وزارة الداخلية..حيث فيه الاشارة الى ترقيته الى رتبة مفوض د/٧...وبتكريم من السيد وزير الداخلية.. فتكون اعادته الى رتبة نائب عريف ثم ترقيته الى رتبة عريف مخالفة صريحة للقانون)<sup>(١)</sup>

ومن التطبيقات القضائية لمحكمة القضاء الاداري في هذا الشأن هو عدم ترقية أحد الضباط لتشكيل مجلس تحقيقي بحقه بناءً على معلومات من إحدى الجهات الرقابية في وزارة الداخلية ( المديرية العامة للشؤون الداخلية والامن) حيث قضت المحكمة: (بأن دفع وكيل المدعى عليه لا تؤثر في استحقاق المدعي للترقية، ذلك أن القانون قد اشترط معاقبة الضابط لتأخير ترقيته الى الجدول اللاحق، أما مجرد وجود مجلس تحقيقي فلا ينهض وحدة سبباً كافياً لحرمان المدعي من حقه في الترقية.... وأن القانون قد حدد أثر العقوبة الانضباطية في حالة فرضها بتأجيل الترقية في الجدول اللاحق وليس السابق على فرضها)<sup>(٢)</sup>.

وفي مجال تصدي القضاء للسلطة التقديرية للادارة فقد جاء في احد احكام المحكمة الاتحادية العليا (اذا لم يثبت من مجريات الدعوى توافر اي مانع قانوني يحول دون ترقيته ورغم ان الترقية هي سلطة تقديرية تعود للادارة الا انها لايجوز اساءة اسعمال تلك السلطة او التعسف في استخدامها)<sup>(٣)</sup>.

### الفرع الثاني: منازعات الترقية المتعلقة باحتساب مدتها

ظهر هذا النوع من المنازعات بعد عام ٢٠٠٣ حيث ان العديد من رجال الشرطة اضاف خدمته السابقة على احداث ٢٠٠٣ في وزارة اخرى الى خدمته الجديدة في وزارة الداخلية فنشأ عن هذا الامر عدة منازعات منها مايتعلق باحتساب المدة السابقة لاغراض الترقية والاخر مصير المدة التي قضوها المراتب قبل قرار تثبيتهم عند اعادة تعيينهم وعليه تم تقسيم هذا الفرع الى الاتي

**أولاً: رقابة القضاء على منازعات احتساب الخدمة السابقة على أمر**

#### التثبيت

ذهبت المحكمة الاتحادية العليا في احد قراراتها الى ان( المدعي يطعن بامتناع المدعى عليه احتساب خدمته من ٢٠٠٣/٤/١٥ ولغاية ٢٠٠٦/٢/١ لاغراض الخدمة والترقية والتقاعد...اصدرت وزارة الداخلية..الامر بتثبيت مجموعة من الضباط..ومنهم المدعي...المتضمن اعادة تثبيت المدعي ومن تاريخ تعيينه ومباشرة العمل ضمن تشكيلات وزارة الداخلية..فلا وجود سند قانوني

(١) قرار المحكمة الاتحادية العليا العدد ١٠/اتحادية/ تمييز/٢٠١٣ في ٢٧/١/٢٠١٣  
(٢) حكم محكمة القضاء الاداري، رقم (٤٦٤- اداري-٢٠١١) في ٢٣/٥/٢٠١٢م، مجموعة قرارات وفتوى مجلس الدولة العراقي، ٢٠١٢، ص ٣٣٦ وما بعدها.

٣ قرار المحكمة الاتحادية العليا بالعدد ٣٤/اتحادية/ تمييز/٢٠١٣ في ١٢/٣/٢٠١٣

لامتناع المدعي عليه .. من احتساب المدة المطالب بها .. قررت المحكمة .. الزام المدعى عليه .. للاغراض المنوه عنها سابقا...<sup>(١)</sup>

ومن تطبيقات ذلك ما قضت به محكمة القضاء الاداري من (أن المدعي كان ضابط في الجيش العراقي السابق وبعد سقوط النظام عين ... بالأمر الوزاري (٢٠٧٨) في ٢٠١٤/٢/١٢م، واستمر في عمله حتى صدور تثبيت تعيينه على ملاك وزارة الداخلية... بموجب الأمر الاداري المرقم (٤٧٦٩٣) في ٢٠٠٩/١٢/١٢.. وحيث أن قرار التثبيت لا يمكن اعتباره تعيين جديد، وإنما هو تثبيت لواقعة قانونية حصلت مسبقاً وهي (واقعة التعيين) وبذلك يعد قراره كاشفاً لتلك الواقعة وليس منشأ لها وأن المركز القانوني اكتسبه المدعي بمجرد صدور أمر اداري بتعيينه على وفق الأصول، وإن امتناع المدعي ... من احتساب خدمة المدعى عليه من تاريخ التعيين في ٢٠١٤/٢/١٢م لغاية التثبيت في ٢٠٠٩/١٢/١٢م خدمة فعلية لأغراض الترقية والتقاعد هو قرار لا سند له من القانون مما يستوجب إلغاءه، وإلزام المدعى عليه باحتساب مدة الخدمة المذكورة انفاً لأغراض الترقية والتقاعد وهذا ما استقر عليه القضاء العراقي...<sup>(٢)</sup>

**ثانياً: رقابة القضاء على منازعات احتساب الخدمة السابقة على**

**أحداث عام ٢٠٠٣م**

ذهبت محكمة القضاء الاداري في أحد أحكامها الى (أن المدعي سبق وان تم إعادته الى الوظيفة بموجب الأمر الاداري المرقم (٤٦) في ٢٠٠٣/٥/١٣م... وتم تعزيز ذلك في صدور الأمر الاداري المرقم (٦٥٥٦) في ٢٠١٤/٢/١٢، والذي قرر تثبيت تعيينه... وحيث أن قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢ نص على احتساب الخدمة السابقة لمن يتم إعادة تعيينه... للأغراض كافة تقرر إلزام المدعى عليه باحتساب الخدمة السابقة لتعيين المدعي للأغراض كافة...<sup>(٣)</sup> يتضح لنا ان توجه القضاء كان لاحتساب الترقية لكن بعد توافر شروطها كونها خدمة فعلية.

يتبين لنا جليا ان القضاء يتصدى لحماية الحقوق الوظيفية من عسف الادارة او خطئها في تنفيذ القانون عندما تعتقد مخطئة انها تطبق القانون وكان القضاء حريصا على احتساب المدد السابقة في الخدمة لاغراض الترقية، وهذا مؤشر جيد ودافع اكبر لرجال الشرطة كي لايشعروا بان حقوقهم الوظيفية مغموطة بسبب سوء استخدام الادارة لسלטتها التقديرية في الترقية

<sup>١</sup> قرار المحكمة الاتحادية العليا بصفتها التمييزية العدد ١٣٦/اتحادية/تمييز/٢٠١٢ في ٢٠١٢/١٠/١٠  
<sup>(٢)</sup> حكمها بالدعوى رقم (٣٧٧- قضاء اداري- ١١٣/٢٠١١- قضاء اداري- ٢٠١٢) بتاريخ ٢٠١٢/٥/٩م، مجموعة قرارات وفتوى مجلس الدولة العراقي، ٢٠١٢م، ص ٣٣١ وما بعدها.  
<sup>(٣)</sup> حكمها بالدعوى رقم (٢٠١٥/١٨٠) بتاريخ ٢٠١٥/٢/١٦م (غير منشور).

## الخاتمة

وتوصلنا في هذا البحث الى مجموعة من النتائج والمقترحات وعلى النحو الآتي:

### اولا- الاستنتاجات

- ١- اخذ المشرع العراقي بالجمع بين مبدأ الاقدمية والاختيار ولم يعتمد تقارير الكفاءة كاساس للاختيار لغرض تحقيق المساواة والعدالة بين رجال الشرطة لانه يضمن تأهيل الكفاءات لاشغال الدرجات ذات الطبيعة القيادية
- ٢- ان الدورة التي تم ذكرها في المادة ٥/رابعاً/ج والخاصة باستكمال منح رتبة ملازم للمنتسب الحاصل على شهادة جامعية اولية ، لم تنظم ولم تصدر تعليمات من قبل الوزير بشأنها لان القانون لم ينص على انه هذا الامر من صلاحية الوزير.
- ٣- عند المقارنة بين حالة تأخير الترقية وفق المادة ١٧ وتأخير الترقية وفق المادة ١٦ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم ١٨ لسنة ٢٠٠١ المعدل نجد ان المشرع قد بالغ في تاخير الترقية بالنسبة للضابط المشمول بالمادة ١٦، حيث لايمكن المقارنة بين التقارير المرفوعة بحق الضبط والتي تتضمن عدم كفاءته وعدم التقيد باداب وضوابط الخدمة مع عقوبة انضباطية صادرة من الوزير او خمس عقوبات انضباطية من امر الترقية، حيث تؤجل ترقية الضبط الى اكثر من جدول وجعلها مضاعفة في المرة القادمة استنادا للمادة ١٦/رابعاً
- ٤- ان القدم الممتاز يرد على حالتين فقط محددة في المادتين ١٣/اولا وهذا النوع من القدم يمنح لمرة واحدة وهذا امر غير عادل
- ٥- لاحظنا كيف ان امر صادر من رئيس الوزراء اوقف العمل بالمادة ١٣/ثانيا بحجة منع الترهل.
- ٦- ما يلاحظ على المادة (٢٤) انها منحت المنتسب الشهيد او الجريح الذي يصاب بعجز كلي رتبة ملازم، ان هذا النوع من الترقية لا يخلق روح للتنافس بين المنتسبين لنيله ، فأى ترقية هذه تمنح لشهيد ولايكرم الابدع استشهاده او عند اصابته بعجز كلي يمنعه من ممارسة وظيفته وكان الاجدر بالمشرع العراقي ان يضع غير هاتين الحالتين كي يجد المنتسب ويجتهد في عمله لنيل رتبة الملازم، فالبطولة لاترتبط بالعجز الكلي فربما هنالك العديد من المواقف البطولية والشجاعة الفائقة ماتستحق ان ينال فيها المنتسب رتبة اعلى من رتبة ملازم المذكورة في القانون.

٧- جاء في المادة ١٧ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١ المعدل ان تاجيل الترقية يجب ان يكون مقروناً اما بتوصية من لجنة تحقيقية او حكم من محكمة مختصة، الا ان اعتماد توصية اللجنة التحقيقية بتأجيل الترقية يعتبر محل نظر حيث ان النص جاء عائماً مطلقاً فلا نعم الغاية من تشكيل اللجنة التحقيقية خاصة وان الضابط تم تمت معاقبته فلا نعم ماهو سبب تشكيلها او ماهي التهمة الموجهة اليه؟ كذلك ممن تتشكل هذه اللجنة وكم عدد اعضائها وماهي صفتهم الوظيفية ومن يشكلها؟

٨- تصدي القضاء الى شطط الادارة عند امتناعها عن الترقية ومخالفة القانون عند تطبيقه

### ثانياً: التوصيات

١- نقترح ان يعتمد المشرع تقارير الكفاءة اساس للترقية ، فهذه التقارير تعطي مؤشرا واضحا عن كفاءة ومهنية المرشح للترقية وكي تكون الترقية بعيدة عن الاهواء الشخصية للرؤساء الادارين ويرقى من هو كفؤ للرتبة الجديدة.

٢- نقترح على المشرع العراقي ان ينظم الدورة الوارد ذكرها في المادة ٥/اربعاً ج وان يمنح الوزير صلاحية اصدار التعليمات فيها لانها تضمن الكثير من الحقوق للمنتسبين الحاصلين على شهادة جامعية اولية في حصولهم على رتبة ضابط ومراعاة جانب التطور المهني.

٣- نقترح ان يخفف المشرع من الاثر القاسي المترتب على احواله الضابط الى قائمة نصف الراتب خاصة فيما يتعلق بالمادة ١٦/اربعاً

٤- نقترح ان لا تقتصر سريان لمادة ١٣ لمرة واحدة طول مدة خدمة الضابط ، فحياة الضابط قد تكون مملوءة بالاعمال البطولية وبالكفاءة و التفوق العلمي طول مدة خدمته، لذلك ليس من العدالة ان تمنح لمرة واحدة تمييزا له عن اقرانه وتحفيز لهم.

٥- والحال اعلاه ينطبق على المادة ٢٤ والخاصة بمنح رتبة ملازم للمنتسب في حالتين فقط، لذا نقترح على المشرع ان يضيف فقرة الى المادة ، تتضمن شمول المنتسب باحكام المادة ٢٤ اذا قام بدفع خطر جسيم او عمل بطولي اكسب قوى الامن الداخلي فخرا، كما ونرى ان المشرع يجب ان يدعم الجانب العلمي للمنتسب ويجعله سببا في منح الرتبة خاصة ان كانت الكفاءة نادرة ورفعت من مستوى اداء التشكيل الذي ينتمي له.

٦- نقترح على المشرع بالمشرع ان يجعل اللجنة التحقيقية الوارد ذكرها في المادة ١٧ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١، لجنة تدقيقية تدقق عدد العقوبات الانضباطية ومدى مشروعيتها فرضها ، مع ضرورة الركون الى القواعد العامة المقررة في تشريعات الوظيفة العامة لغرض تحديد عدد اعضاء اللجنة وهل يشترط وجود عضو قانوني فيها، كي يكون عمل هذه اللجنة اكثر نجاعة.

### المصادر

#### اولاً- الكتب القانونية:

١. اباد عبد اللطيف سالم، في قانون الخدمة المدنية، مكتبة زاكي، بغداد، العراق، ٢٠١١م.
٢. د. خالد عبد الفتاح محمد : الوسيط في تاديب اعضاء هيئة التدريس في الجامعات وضباط الشرطة والعاملين بالمحاكم في ضوء احكام المحكمة الادارية العليا حتى عام ٢٠٠٨ ، المركز القومي للصدارات القانونية، ط١، ٢٠٠٩.
٣. د. عصمت عبد الله الشيخ : الطبيعة القانونية لترقية الموظف العام بين الحق والواجب، دار النهضة العربية، ط٢، بلاسنة نشر
٤. علاء الدين محمد حمدان، موانع الترقية، ط١، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، مصر، ٢٠١٧م.
٥. د. علي عبد القادر مصطفى، الوظيفة العامة في النظام الاسلامي وفي النظم الحديثة، مطبعة السعادة، ط١٩٨٢، ١.
٦. فراس الوحاح : اختصاصات امر الضبط الاعلى في قوى الامن الداخلي ، دار السنهوري ، بيروت، ٢٠١٧.
٧. د. محمد انس قاسم جعفر : مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة الاخوان مورافلي، ١٩٨٢
٨. وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام- دراسة مقارنة-، ط١، دار الثقافة، عمان، ٢٠١٢م.

#### ثانياً- البحوث القانونية والاطاريح

١. ابراهيم فهمي شحاتة، الاثار الايجابية للأحكام الصادرة بالإلغاء قرارات الترقية ودور الإدارة في تحقيقها، بحث منشور في مجلة مجلس الدولة المصري، للسنوات (١٠، ٩، ٨)، ١٩٦٠م.
٢. كاظم عناد حسن الجبوري ، ترقية رجل الشرطة في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١ المعدل ، مجلة جامعة بابل بعلوم الانسانية، ٦٢، العدد ٦
٣. عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة ، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ١٩٨٩
٤. غازي فيصل مهدي، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق- دراسة مقارنة-، اطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٢
٥. نوري محسن الحلي: الترفيع والترقية في الوظيفة العامة واثرها في رفع كفاءة الجهاز الاداري ، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ١٩٧٧

**ثالثا- القوانين:**

١. قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل

**رابعا- الاحكام والقرارات القضائية:**

١. قرار المحكمة الاتحادية العليا بصفقتها التمييزية رقم ١٣٩/اتحادية/تمييز/٢٠١٢ في

٢٠١٢/١٠/٢٢

٢. قرار المحكمة الاتحادية العليا بصفقتها التمييزية رقم ١٤٢ /اتحادية/تمييز/٢٠١٢ في

٢٠١٢/١٠/٢

٣. قرار المحكمة الاتحادية العليا بصفقتها التمييزية رقم ١٣٦ اتحادية/تمييز/٢٠١٢ في

٢٠١٢/١٠/١٠

٤. قرار المحكمة الاتحادية العليا بصفقتها التمييزية رقم ١٠ اتحادية /تمييز/٢٠١٣ في

٢٠١٣/١/٢٧

٥. قرار المحكمة الاتحادية العليا بصفقتها التمييزية رقم ٣٤ اتحادية /تمييز/٢٠١٣ في

٢٠١٣/٣/١٢

**خامسا : المجاميع القانونية**

١. مجموعة قرارات وفتوى مجلس الدولة العراقي للعام ٢٠٠٦

٢. مجموعة قرارات وفتوى مجلس الدولة العراقي للعام ٢٠١٢