



Tikrit University Journal for Rights
Journal Homepage : <http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t>



The assurances assessment of the functionality (A comparative study)

Inst. Iftikhar R. Khaleel

College of Islamic Sciences, Tikrit University, Salahaddin, Iraq

iftikar409@tu.edu.iq

Article info.

Article history:

- Received 27 Sept 2018
- Accepted 22 Oct 2018
- Available online 1 Mar 2019

Keywords:

- criminal proceedings
- Judicial control
- environmental crimes
- criminal liability
- environmental control

Abstract: It is not possible to imagine the success of any legal system unless it is applied in the proper form and seriousness of dealing with its provisions, and this can only be achieved through those who monitor the implementation of this law and follow up its implementation, which is within the scope of laws related to the protection of the environment, These individuals are limited to public officials who are granted the status of judicial control to implement the provisions of these laws. They are called judicial control officers. They are defined under the provisions of the law Algerian penal procedures with judicial police officers and judicial control agents. Judicial control is reflected in the range of actions taken by judicial police officers and their agents For the purpose of investigating crimes and their perpetrators, gathering the inferences necessary for the investigation and the procedures for investigating the case, who are the persons legally authorized to exercise environmental judicial control? , And what are their tasks in the context of crimes against environmental elements? These tasks have a central role in determining the criminal responsibility of the natural or moral person, through which the follow-up procedures are carried out after the examination of the crimes by moving the public proceedings before the competent courts.

ضمانات تقويم الأداء الوظيفي (دراسة مقارنة)

م. افتخار رشيد خليل

كلية العلوم الإسلامية، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق

iftikar409@tu.edu.iq

معلومات البحث :

الخلاصة : تقويم الأداء الوظيفي يحظى بمكانة كبيرة في العملية الوظيفية، وذلك لكونه مرتبطاً بأحد

تواريخ البحث:

عناصر العمل الوظيفي وهو الموظف، لأنه الوسيلة التي تدفع الجهاز الإداري للعمل بجدية، فالموظف

- الاستلام : ٢٧/أيلول/٢٠١٨

هو الذي يدير العمل داخل المرفق العام الذي يعمل فيه بجهد ونشاطه بغض النظر عن مركزه، فهو أداة

- القبول : ٢٢/تشرين الأول/٢٠١٨

الدولة لتطبيق قوانينها وقراراتها وتنفيذ سياساتها وبرامجها المختلفة، فالإدارة هي إدارة أشخاص لا

- النشر المباشر : ١/أذار/٢٠١٩

الأشياء، ومن ثم أن نجاح الإدارة إنما يتوقف بدرجة كبيرة على مدى تقويم الأداء الوظيفي وتفعيل

الكلمات المفتاحية :

ضماناته.

- الاجراءات الجزائية

- الضبط القضائي

- الجرائم البيئية

- المسؤولية الجزائية

- الضبط البيئي.

© ٢٠١٩، كلية الحقوق، جامعة تكريت

المقدمة :

يعد الموظف العام من أهم العناصر الضرورية لقيام الدولة بالنشاط الإداري، فالموظف العام هو أداة الدولة لممارسة النشاط الإداري وتحقيق أهداف السياسة العامة لها، لذلك تهتم أغلبية الدول بالشؤون الوظيفية وتحرص على وضع الاحكام الخاصة بها، للتأكد من مدى إمكانية قيام الموظف بواجباته الوظيفية، فضلاً عن اكتشاف أوجه القصور والجوانب السلبية والايجابية للنشاط الإداري لإدخال التعديلات التي تحقق المزيد من النجاح والتطور في العمل الإداري، و أنها تلعب دوراً هاماً في الحياة الادارية فهي تمكن الإدارة من الوقوف على مدى نجاح وفاعلية نظم التعيين المتبعة في الوظيفة العامة، والتحقق من سلامة عمليات الاستقطاب والاختيار، إذ تسهم في وضع تصور عام عن مدى نجاح الوسائل التي تتبعها الإدارة في اختيار وتحفيز وتدريب ونقل وترقية وترقية الموظفين وبيان أوجه القصور، من هنا كان الاهتمام بوضع تقارير تقويم الأداء الوظيفي سواء من جانب الإدارة ام من جانب موظفيها، مما أدى إلى ظهور الدراسات الفقهية التي توضح احكامه وتبين ضوابط تطبيقها، ووضع احكامه القانونية في قوانين الخدمة المدنية.

أولاً: أهمية الدراسة:

١- تكمن أهمية دراسة تقييم الأداء الوظيفي كونها وسيلة للتطور والنهوض بمستوى المصلحة العامة من خلال الكشف عن الموظفين الذين يحتاجون إلى قدر من الاشراف والتوجيه و التدريب والموظفين الذين لديهم قدرات واضحة أو طموح يدفعهم للتقدم للنهوض بمستوى الوظيفة العامة .

٢- استمرار الرقابة والاشراف والتوجيه من قبل المسؤول الإداري المباشر للموظفين من خلال وضع تقارير دورية عن درجة اداء كل موظف في العمل، فضلاً عن أنها تبرز مقدرة الرئيس الإداري في الاشراف والتوجيه والكشف عن قسم من عيوب الإدارة ومشاكلها في حالة وجود نزاع بين الموظفين والرئيس الإداري.

٣ - تكشف تقارير تقييم الأداء الوظيفي عن صلاحية الموظف لشغل الوظيفة المسندة إليه ومدى شعوره بالمسؤولية، اذا ادرك بأن نشاطه الوظيفي محل تقييم من قبل الرؤساء الإداريين فيجتهد ويبتكر ويطيع في عمله كي لا يتعرض للنقل أو حرمانه من مزاياها المالية كالترقية أو الترقية اذا ما كشفت تقاريره عن ضعف في تقييمه الوظيفي.

٤ - تنمية الثقة بين الإدارة والموظفين من خلال تبصير الموظف ضعيف التقييم بنواحي الضعف واسداد النصح والارشاد فيما يفتقر إليه من نواحي التقدم حتى يسعى لتدارك أوجه القصور والنقص.

ثانياً: إشكالية الدراسة:

بالنظر إلى درجة الخطورة والاهمية التي يتسم بها تقويم الأداء الوظيفي، ، كان لا بد من إصدار التشريعات القانونية في قانون الخدمة المدنية التي تنظم عملية تقويم الأداء الوظيفي من ناحية ماهيته وضوابطه واجراءاته وضماناته، ذلك لأن القسم من واضعي تقارير تقويم الأداء الوظيفي قد لا يدرك اهمية عملية التقويم وخطورة نتائجها على الوضع الوظيفي للموظف بالنسبة للترقية والترفيه والمكافآت التشجيعية وغيرها فلا يلتزم بالدقة والموضوعية، ذلك لأن القسم منهم غير مدرب تدريباً كافياً على وضع تقارير التقويم وبالتالي ليس ملماً بأحكام وضوابط التقارير فلا تتوافر لديه مهارة وضع تقارير الأداء عن موظفيه، لذلك بات من الضروري الوقوف على هذا الموضوع ودراسته من أكثر من جانب من أجل تحديد التنظيم الامثل له.

ثالثاً: منهجية الدراسة:

سيكون منهج الدراسة بإذن الله تعالى معتمداً على المنهج التحليلي المقارن، بين التشريع المصري والقانون العراقي، وذلك وفقاً لنصوص قوانين الخدمة المدنية، مع دراسة آراء الفقهاء والكتاب وبيان الاتجاهات العامة لتقويم الأداء الوظيفي.

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع: قلة البحوث العلمية في موضوع تقويم الأداء الوظيفي، تقييم النصوص القانونية العراقية النافذة، حاجة كل من الإدارة وموظفيها لمعرفة الاحكام والاجراءات المتعلقة بضمانات تقويم الأداء الوظيفي .

خامساً: خطة الدراسة: تتضمن خطة الدراسة ثلاث مباحث ، يختص الأول ببيان ماهية تقويم الاداء الوظيفي، تضمن مطلبين أختص الأول لبيان تعريف تقويم الاداء الوظيفي ، فيما تم تخصيص المطلب الثاني لبيان الطبيعة القانونية لتقويم الأداء الوظيفي ، أما المبحث الثاني تناول الضمانات السابقة لصدور قرار تقويم الاداء الوظيفي والذي قسمناه إلى مطلبين، ذهب الأول منهما إلى بيان السلطة المختصة بوضع تقويم الأداء الوظيفي ، والثاني خصصناه لبيان ضوابط تقويم الأداء الوظيفي من جانب الرؤساء الإداريين ، في حين تضمن المبحث الثالث الضمانات اللاحقة لصدور قرار تقويم الاداء الوظيفي ، وتضمن ثلاثة مطالب اخص الاول لبيان علانية تقويم

الاداء الوظيفي ، فيما تم الثاني لبيان حق التظلم من تقويم الاداء الوظيفي، أما المطلب الثالث تناول احكام الرقابة القضائية على تقويم الأداء الوظيفي، وستتضمن الدراسة كذلك خاتمة تحتوي على أهم الاستنتاجات التي سيتم التوصل إليها والمقترحات التي نرى من الضروري أن يأخذ بها المعنيون:

المبحث الاول : ماهية تقويم الأداء الوظيفي

تلعب تقارير تقويم الأداء الوظيفي دوراً هاماً في الوظائف الادارية كونها تمكن الإدارة من الوقوف على مدى نجاح وفاعلية نظم التعيين وتحقيق الاصلاح الإداري، لذا يقتضي لحسن عرض الموضوع بيان تعريف الأداء الوظيفي وبيان الطبيعة القانونية والسلطة المختصة بوضع تقارير الأداء الوظيفي، لذلك سنقوم بتقسيم هذا المبحث على مطلبين نبين في الاول تعريف تقويم الأداء الوظيفي، ونخصص الثاني لتوضيح الطبيعة القانونية لتقويم الاداء الوظيفي:

المطلب الاول: تعريف تقويم الأداء الوظيفي

تتعدد تسميات تقويم الأداء الوظيفي فيسمى تقييم الأداء، مراجعة الأداء، تقدير الأداء، معدل الأداء، قياس الأداء، تقارير الكفاية، إلا أن أكثر هذه المسميات شهرة هو تقييم الأداء، وهو المصطلح الدارج عليه في العراق، وعلى الرغم من اختلاف هذه المسميات فهي تتحد في الهدف وهي تقويم الأداء الوظيفي، و تتعدد تعاريف تقويم الأداء الوظيفي، فيعرفه القسم بأنه "تقدير الكفاية المهنية للموظف، بالتحديد وبموضوعية كلما امكن ذلك"، ويعرفه البعض الاخر بأنه "يعني قياس اداء العامل بالنسبة لإنتاجه وسلوكه ومعارفه، وتقدير مدى توافر مهارات وصفات معينة لديه"^(١)، ويعرف ايضاً بأنه " تحليل دقيق لما يؤديه الموظف من واجبات وما يتحمله من مسؤوليات بالنسبة للوظيفة التي يشغلها، ثم تقييم هذا الأداء تقييماً موضوعياً وفقاً لنظام واف يكفل تسجيل عمل كل فرد ووزنه بمقياس دقيق وعادل، إذ يكون التقدير في النهاية مثلاً للكفاية الحقيقية للعامل وذلك خلال فترة زمنية معينة"^(٢).

ومن خلال ما تقدم يمكن من جانبنا تعريف تقويم الأداء الوظيفي بأنه الطريقة الموضوعية لتحليل نشاط الموظف خلال مدة زمنية وبصفة دورية للتأكد من مدى كفاءة الموظف للوظيفة التي يشغلها وقدرته على تحمل المسؤوليات من أجل تقديم الخدمات والنهوض بالمستوى الوظيفي وتحقيق المصلحة العامة.

يتضح لنا من خلال ما تقدم أن تقويم الأداء الوظيفي هو مراجعة الإدارة المتمثلة بالرئيس الإداري المباشر وبطريقة موضوعية لما أنجزه الموظفين من واجبات ومهام بالاعتماد على وصفهم الوظيفي ومعايير عملهم، يوضح تقويم الأداء معلومات عن المهارات التي يحتاجها الموظفين للقيام بمهامهم على اكمل وجه، كما يقدم بيانات ومعلومات صحيحة عن الانشطة والانجازات القائمة يوضح عوامل نجاح الإدارة أو فشلها وسبل اصلاحها و تطويرها، ونظراً لتعدد أنواع الوظائف وتباين الجهات الإدارية حسب طبيعة العمل ونوعه وظروفه فإنه يتطلب أن تتعدد نماذج تقارير تقويم الأداء الوظيفي، إذ يترك للوحدات الإدارية سلطة التعديل وحرية اختيار

(١) د. أنور احمد رسلان، تقارير الكفاية دراسة لتقويم الاداء الوظيفي في القانون المقارن وقوانين دول مجلس التعاون الخليجي، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢م، ص ٢١.

(٢) د. محمد سعيد حسين امين، تقارير الكفاية في مجال الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤م، ص ٨.

العناصر التي تتوافق مع كل نوع من أنواع العمل الإداري حسب طبيعته والظروف المحيطة به كلما اقتضى الأمر من أجل تحقيق المصلحة العامة.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لتقويم الأداء الوظيفي

مما لا شك فيه أن تحديد النظام القانوني لتقارير تقويم الأداء الوظيفي وضماناتها يتوقفان إلى حد كبير على تحديد الطبيعة القانونية لها، والتي مرت بثلاث مراحل من التطور في قضاء مجلس الدولة الفرنسي، لذلك سنقوم بتقسيم هذا المطلب على ثلاثة فروع وذلك وفقاً لما يأتي:

الفرع الأول: تقويم الأداء الوظيفي اجراء من اجراءات التنظيم الداخلي

حاول القسم من الفقهاء وضع معيار عام لإجراءات التنظيم الداخلي وهي قسم من الإجراءات التفصيلية التي تمس الحياة الداخلية للمرفق فقال: بأنها كل قرار يتعلق بالمرفق العام ولا يتضمن اي اعتداء على المركز القانوني للموظف المكلف بإدارته، وهذه الإجراءات قد تكون اجراءات تنظيمية أو اجراءات فردية ومثال ذلك التعليمات التي تتضمن توجيهات واعمامات لتوضيح قسم من الأمور لموظفيها أو لتفسير قانون معين بما يفسر سير المرفق العام بشكل منتظم وتسهيل تنفيذ القوانين، واتخاذ اجراءات التنظيم الداخلي من اختصاص الرؤساء الإداريين الذين تنحصر وظيفتهم في الإشراف على تنظيم شؤون توزيع العمل أو تحديد ساعات العمل، وتخطب هذه الإجراءات الموظفين التابعين للسلطة الرئاسية لمصدرها، لذا فإن هذه الإجراءات تتخذ وتنفذ داخل المرفق المعني وليس لها اثر تجاه الإداريين^(١).

وبخصوص الطبيعة القانونية لإجراءات التنظيم الداخلي، كان القضاء الإداري في فرنسا ينكر اي قيمة قانونية لإجراءات التنظيم الداخلي وكان يستند في عدم قبول الطعن بإجراءات التنظيم الداخلي أنها "لا تنتج اثاراً في المراكز القانونية أو تتعلق بالتنظيم الداخلي لعمل المرافق العامة وتسييرها وهو امر لا يستطيع الموظفون الاعتراض عليه أو الطعن به امام مجلس الدولة الفرنسي"^(٢).

يتضح لنا مما تقدم أن القضاء الإداري الفرنسي نظر إلى تقارير تقويم الأداء الوظيفي بأنها اجراء من اجراءات التنظيم الداخلي، وليس من عداد القرارات الإدارية القابلة للطعن فيها بالإلغاء لكون معظم اجراءات التنظيم الداخلي لا تولد اثاراً قانونية، إلا أنه يمكن للموظف الذي اصيب بضرر من جراء وضع تقارير تقويم الأداء الوظيفي اللجوء إلى القضاء لتعويضه عن الضرر الذي اصابه.

إلا أنه في مرحلة لاحقة تطور موقف القضاء الإداري الفرنسي منذ عام ١٩٩٥ تحولاً هاماً في اتجاه القضاء نحو معاملة اجراءات التنظيم الداخلي معاملة القرارات الإدارية من ناحية جواز الطعن فيها بدعوى الإلغاء من أجل المحافظة على حقوق الموظفين وضماناتهم أي كانت الحجج أو المبررات التي يستند أو يتذرع بها ويكون من شأنها ابعاد تقارير تقويم الأداء الوظيفي من الرقابة القضائية^(٣).

(١) د. فاروق عبد البر، تقدير كفاية العاملين بالخدمة المدنية في علم الإداريين العامة والقانون الإداري، رسالة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة القاهرة، طبعة ١٩٨٣، ص ٢٤٤.

(٢) د. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الإداري، دار بن الأثير للطباعة والنشر، جامعة الموصل، ٢٠٠٩، ص ٣١١.

(٣) د. محمد سعيد حسين امين، مصدر سابق، ص ٣٤.

الفرع الثاني : تقويم الأداء الوظيفي اجراء تحضيري لقرار اداري لاحق

تطور موقف القضاء الإداري الفرنسي في مرحلة لاحقة عد تقارير تقويم الأداء الوظيفي اجراء تحضيري لقرار اداري لاحق، والأعمال التحضيرية هي الأعمال التي تتخذها الإدارة قبل مباشرة عمل ما (المقترحات، التوصيات، الآراء، الدراسات، والمناقشات...) وهذه الإجراءات التحضيرية لا تشكل قرار اداري لأن موضوعها مجرد اجراءات تحضيرية قد لا تصل إلى مرتبة القرارات الإدارية التي تؤثر في مركز الفرد^(١)، ولما كان عدم قبول الطعن إلا بالنسبة للقرارات الإدارية التي ترتب اثاراً قانونية كالتحديد أو التعديل أو الغاء في التنظيم القانوني ... فيصنع حقوقاً جديدة أو يفرض التزامات جديدة أو يعدل التنظيم أو يلغي مراكز قانونية للأفراد بما تتضمنه من حقوق أو التزامات... في مواجهة الطاعن فإنه لا يقبل الطعن في الإجراءات التحضيرية، اذ ليس للطاعن مصلحة في هذا الطعن، لكن ومع ذلك يمكن بحث مشروعية هذه الإجراءات في الوقت الذي تتم فيه الرقابة على مشروعية القرار الإداري الصادر استناداً لها، اي أن الاجراء التحضيري اذا شابه عيب فيجب في هذه الحالة على صاحب المصلحة الانتظار حتى يصدر قرار اداري مستنداً إلى هذا الاجراء ويطعن في هذا القرار على اساس أنه بنى على اجراء باطل^(٢).

الفرع الثالث : تقويم الأداء الوظيفي قرار اداري

اصدر القضاء الإداري الفرنسي في ٢٣ تشرين الثاني ١٩٦٢ حكماً هاماً في قضية Gamara بعده تحولاً في القضاء الإداري الفرنسي نحو تكيف تقارير تقويم الأداء الوظيفي قراراً ادارياً يجوز الطعن فيه بالإلغاء ومن المبررات التي قيلت في تحول القضاء الإداري الفرنسي إلى هذا الاتجاه:

- ١- درجات تقارير تقويم الأداء الوظيفي يمكنها بعد صدور قانون الوظيفة العامة في ١٩ تشرين الأول ١٩٤٦ أن تسبب ضرراً للموظف، إذ يمكن أن تقلل أو تزيد من مدد الترقية من مرتبة إلى مرتبة اعلى منها.
- ٢- درجات تقارير تقويم الأداء الوظيفي حتى في حالة غياب التأثير المادي الضار لها في المستقبل الوظيفي يمكن أن تسبب ضرراً ادبياً للموظف، وبما أن هذه الدرجات تعد أعمالاً مستقلة عن غيرها فأنها بالإمكان أن تولد ضرراً للموظف يجب أن تكون محلاً للطعن امام قاضي الإلغاء.
- ٣- درجات تقارير تقويم الأداء الوظيفي هي احدى العناصر التي تعتمد عليها اللجنة الإدارية المشتركة C. A. B في الاعتبار عند وضع جدول الترقية^(٣).

المبحث الثاني: الضمانات السابقة لصدور قرار تقويم الأداء الوظيفي

من الضروري أن يحاط قرار تقويم الأداء الوظيفي قبل صدوره بمجموعة من الضمانات التي تستهدف صالح الموظف والوظيفة العامة، إلا أنه لا بد عليه قبل بيان هذه الضمانات تحديد الجهة المختصة بوضع تقويم الأداء الوظيفي، لذلك سنقوم بنقسيه هذا المبحث على مطلبين، وذلك وفقاً لما يأتي:

(١) د. ماهر صالح علاوي، مصدر سابق، ص ٣٠٧.

(٢) د. محمد سعيد حسين امين، مصدر سابق، ص ٣٨-٣٩.

(٣) د. فاروق عبد البر، مصدر سابق، ٢٧٦.

المطلب الأول : السلطة المختصة بوضع تقويم الأداء الوظيفي

تتفق اغلبية تشريعات التوظيف المختلفة في تقويم الأداء الوظيفي في تقرير قاعدة عامة واحدة هي اختصاص الرئيس الإداري المباشر بوضع تقارير تقويم الأداء الوظيفي عن موظفيه، لأنه الأقدر على تقويم نشاط موظفيه بحكم اشرافه اليومي على اعمالهم، فضلاً عن امامه بميولهم وصفاتهم من واقع التعامل اليومي معهم، فالرئيس الإداري افضل من يقوم بمهمة تقويم الأداء الوظيفي لموظفيه بشرط التزام الموضوعية والمعرفة التامة بالأعمال التي يتم تقرير تقويم الموظفين على اساسها، ورغبة في توكي الطمأنينة للموظف تحرص قسم من التشريعات الوظيفية على رقابة الرؤساء الإداريين عند وضع تقويم الأداء الوظيفي عن موظفيهم، فتستلزم عرض تقارير الرئيس الإداري المباشر على رئيس اعلى للتعليق عليها وابداء الراي، الأمر الذي يمنع اساءة استعمال السلطة ويكفل تحقيق الموضوعية عند تقويم الأداء الوظيفي، إلا أن قسم من التشريعات تكتفي بتقدير الرئيس الإداري وتجعله نهائياً، بينما تتطلب غالبية التشريعات لمزيد من الضمانات للموظف وبعدها عن التحيز والتأثر بالعلاقات الشخصية، عرض تقارير تقويم الأداء الوظيفي على لجنة شؤون الموظفين لاعتماده، اي لا يصبح التقويم نهائياً إلا بعد عرضه عليها، وهذا ما اخذ به المشرع المصري، إذ نصت المادة (٢٨) من قانون العاملين الحالي رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ على أن "تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل قياس الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع نشاط الوحدة واهداف ونوعيات الوظائف بها"، ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي، وذلك من واقع السجلات والبيانات التي تعدها الوحدة لهذا الغرض كما يؤخذ في الاعتبار نتائج التدريب واية معلومات اخرى يمكن الاسترشاد بها، وفي هذا تغليب للمعيار الموضوعي في تقويم الأداء الوظيفي على نحو تتحسر معه الاعتبارات والمجاملات الشخصية، عند اعداد تقرير تقويم الأداء الوظيفي، واخذ المشرع المصري بمبدأ تعدد نظم تقويم الأداء الوظيفي مراعاة لظروف الأنشطة الإدارية المختلفة^(١).

وقد أنتقد القسم هذا الأسلوب، على أساس أنه وأن كانت السلطة المختصة قد خولت وضع نظام تقويم الأداء الوظيفي يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة واهداف ونوعيات الوظائف بها بما يبدو أنه يؤدي إلى نظام يتناسب مع ظروف كل وحدة، إلا أنه يرى أن هذا النظام يثير مشاكل من الناحية العملية تهدد النظام كله، نظراً لشكه في قدرة السلطة المختصة بكل وحدة على اختيار عناصر التقدير الملائمة لنوعية الوظائف بها وتحديد هذه العناصر ووزنها، وإمكانية توحيد هذه العناصر في الوحدات اذا ما تشابهت واجبات ومسؤوليات قسم الوظائف في هذه الوحدات^(٢).

أما وفقاً لقانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠، نجد ان المشرع العراقي لم يحدد الجهة المختصة بوضع تقارير تقويم الأداء الوظيفي و لم ينظم احكامها بشكل مفصل كما هو الحال في مصر وإنما اكتفى بالإشارة إليها وفق نصوص متفرقة، الا انه وفقاً للتعليمات والضوابط التي تصدرها الامانة العامة لمجلس الوزراء وذلك بموجب كتابها ذي العدد (ق/١٨٨٣١/٥/٥/٢) في (٢٠١٢/٥/٣١) يعد الرئيس الاداري المباشر الجهة المختصة بتقويم الاداء الوظيفي، ويعد الأداء العادي هو المعيار الذي يؤخذ أساساً لقياس كفاية

(١) د. أنور رسلان، مصدر سابق، ص ١٥٥.

(٢) د. فاروق عبد البر، مصدر سابق، ص ١٩٦.

الأداء ويعلن للموظفين معايير قياس كفاية الأداء التي تستخدم في شأنهم ويقوم المدير المباشر بتقدير موظفيه بموضوعية ودقة وأمانة مرة واحدة في كل سنة على أن يتم اعتمادها من الوزير المختص، وتقدر مراتب الأداء بأربع مراتب: هي (ممتاز ٨٥ - ١٠٠%) و جيد جداً (٧٥ - ٨٤%) و جيد (٦٥ - ٧٤%) ومتوسط (٥٠ - ٦٤%) وما دون ذلك ضعيف^(١)، فضلاً عن وجود قسم ضمان الجودة والأداء الوظيفي في الجامعات والكليات والمعاهد، المختص بتقييم منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (القيادات الجامعية والتدريسين والموظفين)، إذ صممت الملفات التقييمية المعدة من قبل قسم تقييم الاداء/ جهاز الاشراف والتقييم العلمي، وفقاً للتكليفات التي اقرتها القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة، وتستهدف أساساً تقليص الوقت المستغرق في عملية التقييم والحد من الهدر وتقليص التكاليف الذي كان سائداً فيما مضى عند اجراء عملية التقييم الورقية فضلاً عما توفره تلك العملية من امتلاك قاعدة بيانات متكاملة لكل منتسبي الوزارة على مستوى العراق بغية استخدام الأساليب العلمية في عملية التخطيط الشامل بهدف استخدام المورد البشري بشكل أمثل، وبما ينسجم وتطلعات وزارتنا الهادفة الى الانطلاق نحو تحقيق الجودة في المؤسسات التعليمية والبحثية التابعة لها، أن الية العمل تتم بناءً على منح (user name and password) لكل جامعة، ويتولى مدير الجودة والأداء الوظيفي في الجامعات والمعاهد الحكومية والاهلية استحداث ثلاثة (user name and password) لكل كلية او معهد (مسؤول اعلى _ مدير شعبة الجودة في الكلية _ مدير الادارية)، وتمنح الصلاحيات بحسب ما يراه العميد او مدير المركز، قبل ادخال اية بيانات للمنتسبين من الضروري الاطلاع على دليل ملف تقييم الأداء للعام ٢٠١٧-٢٠١٨ المعد من قبل قسم تقييم الاداء/ جهاز الاشراف والتقييم العلمي.

نلاحظ أن المشرع العراقي اعتمد أكثر من اسلوب أو طريقة في تقييم الأداء الوظيفي، وعليه نعزو المشرع العراقي أن يحذوا حذوا المشرع المصري في تنظيم احكام تقييم الأداء الوظيفي للموظفين في قانون الخدمة المدنية تحقيقاً للمصلحة العامة.

المطلب الثاني : ضوابط تقييم الأداء الوظيفي من جانب الرؤساء الإداريين

باستقراء احكام التشريع والقضاء والفقهاء المصري والعراقي يمكن أن نستخلص مجموعة من الضوابط والضمانات والقيود التي ينبغي أن يلتزم بها الرئيس الإداري المباشر عند وضع تقييم الأداء الوظيفي، وتتمثل فيما يلي:

١- **حيدة واضع تقييم الأداء الوظيفي:** ينبغي أن يتوافر فيمن يشترك في وضع تقييم الأداء الوظيفي شرط الحيدة، فاذا كان بين الموظف والرئيس المباشر خصومة قائمة فأن ذلك يستوجب تحي الرئيس المباشر عن وضع تقييم الأداء الوظيفي من تلقاء نفسه وإلا ترتب على ذلك بطلان تقييم الأداء الوظيفي، حتى ولو لم يصل الأمر إلى القضاء دفعاً للحرج عنه وعن الموظف الذي سيوضع عنه التقرير، وفي حالة عدم تنحيه يجبر على

(١) م.م. افتخار رشيد خليل وم.م. محمد احمد رحيل، ترفيع الموظف في ظل تعدد التشريعات العراقية، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة (٨)، المجلد (٣)، العدد (٢٣)، اذار ٢٠١٦، ص ٢٧.

ذلك بناء على طلب الموظف الذي سيضع تقويم الأداء الوظيفي عنه، حتى يكون هناك اطمئنان على عدالته وتجرده عن التأثير والميل^(١).

٢- يجب أن تكون تقديرات الرؤساء مستمدة من عناصر صحيحة: تقويم الأداء الوظيفي يكون صحيحاً متى كان مستوفي للإجراءات والشروط والمراحل التي رسمها القانون لذلك، إذ ترفع التوصية الخاصة بكل موظف المذكورة باستمارات التقييم المرفقة طياً من قبل الرئيس المباشر الى الرئيس الاعلى ويتوخى فيها الدقة والمصلحة العامة عند تثبيت المعلومات المطلوبة ويكون مسؤولاً عن صحتها بحيث لا يكون ملوها عملاً شكلياً بل يجب ان يعطي التقييم صورة صادقة عن كفاءة الموظف وخلقه ، وذلك بموجب كتاب الامانة العامة لمجلس الوزراء ذي العدد ق/٢/٥/٥/١٨٨٣١ في ٢٠١٢/٥/٣١، استناداً للمادة (٢٢) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨، و تسهياً لتنفيذ احكام المادة (٦) منه، ولم يثبت أنه وقع انحراف أو اساءة في استعمال السلطة، مناط ذلك أن تكون تقديرات الرؤساء مستمدة من عناصر صحيحة ولم يقدّم دليل على نفيها واهدار قيمتها.

٣- قيام القرار الصادر بتقويم الأداء الوظيفي على سببه: يجب أن يكون القرار الصادر بتقويم الأداء الوظيفي للموظف استمد من اصول صحيحة لها اصل ثابت بالأوراق وفي ملف الخدمة، باعتبار أنها منتج الأثر في ضبط تقويم الأداء الوظيفي بما يتفق صدقاً مع قدرات الموظف واستعداده لأداء عمله، اما اذا استمد من عناصر غير صحيحة فقرار تقويم الأداء الوظيفي يكون باطلاً.

٤- معلومات الرؤساء الإداريين عن الموظف تصلح مصدراً لتقدير تقويم الأداء الوظيفي: جهة الإدارة لا تتقيد بأن يكون مصدرها الوحيد في تقويم الأداء الوظيفي البيانات المستمدة من السجلات، وإنما يجوز لها أن تستقى قياسها من اية معلومات أو بيانات اخرى يمكن الاسترشاد بها ويدخل في ذلك ما يتوافر لدى الرؤساء الإداريين من معلومات عن الموظف بحكم رئاستهم له واتصالهم بعمله^(٢)، مثال ذلك توضيح المهام الملقاة وعلاقات العمل الإيجابية والوضوح والدقة في التوجيهات وتنمية روح المبادرة بين المنتسبين، واهتمامه بالمظهر الخارجي وعلاقته بزملائه ورغبته في تطوير ذاته وقدرته على الابداع والابتكار، وذلك بموجب كتاب وزارة المالية/ الدائرة القانونية/ الوظيفة العامة ذي العدد ٥٨/٨٠٢ م بتاريخ ٢٠١٢/٧/١٣.

٥- ملاحظات الرؤساء ليست تقويم للأداء الوظيفي ولا تأخذ حكمها: يؤكد القضاء الإداري أن لتقويم الأداء الوظيفي اجراءات وشروط واحكام معينة لا بد ومن مراعاتها، وعليه فإن أية اراء أو ملاحظات لا تراعي فيها هذه الأحكام والإجراءات لا تعتبر تقويم وظيفي ولا تأخذ بالتالي حكمها، هذا ما قرره المحكمة الإدارية العليا في مصر بأن "الملاحظات التي يوجهها الرؤساء من الموظفين إلى مرؤوسيهي فيما يتعلق بأعمالهم والتي تودع ملف خدمتهم لي الغرض منها توقيع جزاء عليهم أو تقدير كفايتهم..."^(٣).

٦- تقديرات الرؤساء من صميم اختصاص الإداريين بلا تعقيب بشرط عدم اساءة استعمال السلطة: تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية في مجال تقويم الأداء الوظيفي، إلا أن هذه السلطة يجب أن تمارس بموجب الأحكام

(١) د. محمد سعيد حسين امين، مصدر سابق، ص ١٤٣.

(٢) د. محمد سعيد حسين امين، مصدر سابق، ص ١٥٠.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٥١٤ لسنة ١١ ق بتاريخ ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٦٧ مجموعة السنة ١٣ ص ٣٣٢.

والإجراءات التي نص عليها القانون، فضلاً عن عدم اساءة استعمال السلطة، هذا ما قرره المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها "أن التقرير السنوي قد استوفى أوضاعه القانونية بفواته بالمرحل القانونية الثلاث وهي تقدير الرئيس المباشر فالمدبر المحلي فالرئيس الأعلى ثم لجنة شئون موظفي الهيئة، ومن حيث أن من المسلم به أن التقديرات التي تمت سواء من الرئيس المباشر أو المدير المحلي أو الرئيس الأعلى و لجنة شئون الموظفين إنما هي تقديرات لا رقابة عليها ولا سبيل إلى مناقشتها لتعلقها بصميم اختصاص الإداريين الذي ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه مادام تقديرها خالياً من اساءة استعمال السلطة"^(١)

٧- الأسباب التي اقيمت عليها لتقويم سابق لا تصلح سندا لتقويم اداء وظيفي لاحق: ليس للجهة الإدارية أن تتخذ من الأسباب التي اقامت عليها تقويم اداء وظيفي سابق سندا لتقويم لاحق إلا اذا ثبت استمرار هذه الأسباب وعدم زوالها خلال الفترة محل التقويم اللاحق^(٢).

٨- تقويم الأداء الوظيفي قابل للتغيير من عام إلى اخر ولا يتسم بالثبات كونه متعلق بعمل الموظف في خلال مدة معينة: أن حصول الموظف على تقويم اداء وظيفي بدرجة امتياز لا يعني أن درجة تقويمه ثابتة لا تتغير من عام إلى اخر، فقد يكون اداءه في سنة معينة قد أنخفض ولا يكون بذات المستوى السابق وحينئذ يكون تقويم اداءه اقل وإلا لما كان محل لقياس اداء الموظفين سنوياً وبصفة دورية^(٣)، إذ يكون موعد تقديم استمارات التقييم المرفقة للموظفين في العراق خلال شهري ايلول واذار من كل سنة وذلك بموجب كتاب الامانة العامة لمجلس الوزراء ذي العدد ق/٢/٥/١٨٨٣١/٥/٣١ في ٢٠١٢/٥/٣١.

المبحث الثالث : القواعد الإجرائية لصدور تقويم الأداء الوظيفي

من الضمانات الأساسية لفاعلية تقويم الأداء الوظيفي وموضوعيتها، علانية تقويم الأداء الوظيفي، وكفالة حق التظلم منها، والرقابة القضائية عليها، لما يحققه ذلك من طمأنينة للموظف وثقة في نظام التقويم، من ناحية، ولتصحيح ما قد يعترض وضع التقويم من اخطاء أو انحراف في استعمال السلطة أو قصور من ناحية اخرى، لذلك سنقوم بتقسيم هذا المبحث على ثلاثة مطالب وذلك وفقاً لما يأتي:

المطلب الأول : علانية تقويم الأداء الوظيفي

اثارت علنية تقارير تقويم الأداء الوظيفي جدلاً ونقاشاً بين الفقهاء اذ اختلف الراي وما زال حول ما اذا كان ينبغي جعل نتائج جعل نتائج قياس الأداء الوظيفي علنية أو سرية، والواقع أن الخلاف حول سرية أو علانية تقويم الأداء الوظيفي أن هو إلا اثر من اثار تقويم الأداء على اساس شخصي في معظم الأحوال لأنه كلما ازدادت درجة موضوعية التقويم كلما امكن التقليل من مشكلة العلنية والسرية^(٤)، إذ يرى جانب من الفقه أن تكون تقارير الأداء الوظيفي سرية فقد اشتهرت باسم " التقارير السرية" للموظفين، وتعني السرية إلا يعلم الموظف بتقرير اداءه أو تقويمه، أن السرية تعمل على تحاشي الخلاف بين الرؤساء والموظفين حرصاً على

(١) د. أنور احمد رسلان، تقارير الكفاية، دراسة لتقويم الأداء الوظيفي في القانون المقارن وفي قوانين دول مجلس التعاون الخليجي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ص ١٧٣.

(٢) الأستاذ محمود صالح، الموسوعة الإدارية للفقهاء والقضاء، شرح قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة ٢٠٠٤، ص ٢٩٩.

(٣) د. محمد سعيد حسين امين مصدر سابق، ص ١٥٣.

(٤) د. عاطف عبيد، غدارة الأفراد والعلاقات الصناعية، دون ذكر دار النشر، ١٩٧١، ص ٣٦٩ وما بعدها.

حسن العلاقات بينهم هذا من ناحية، كما أنها تمنع طعون الموظفين في التقارير من ناحية أخرى، والواقع أن سرية تقارير تقييم الأداء الوظيفي امر منتقد وشديد الخطورة بالنسبة للإدارة أو للموظفين، ذلك أن سرية التقارير لا تمكن ضعيف التقييم من الإحاطة بتقييم أداءه كي يعمل على تحسين أداءه الوظيفي والنهوض بمستوى أداءه، فضلاً عن أن سرية التقارير يجعل الرؤساء يتحيزون لقسم من الموظفين دون غيرهم نظراً إلى أن التقديرات تظل سرية كما أنها تمكن البعض من الرؤساء من اتخاذها وسيلة للانتقام من بعض الموظفين لأسباب شخصية بعيدة عن العمل الإداري، خاصة أن تقارير تقييم الأداء الوظيفي غير مسببة، مما تؤدي إلى أن تبتد الثقة وتثير الشكوك بين المدراء والموظفين^(١).

ذهب اتجاه آخر إلى علنية تقارير تقييم الأداء الوظيفي وهو الاتجاه الراجح لما يحققه من مزايا عديدة ولا يقصد بالعلنية نشر التقارير في أجهزة الإعلام المختلفة أو اذاعتها، بل المقصود بها علم الموظف صاحب الشأن بالتقارير التي يقوم بها نشاطه وسلوكه، فمن الضمانات التي تكفل تقييم الأداء الوظيفي وفعاليتها أن تكون تقارير التقييم علنية، ليناح للموظف الموضوع عنه التقرير معرفة درجته كي يتمكن من معرفة أوجه الخلل والقصور والضعف في أداء واجبه الوظيفي فيتلافها ويعمل على الاجتهاد لتطوير نفسه، ومعرفة أوجه القوة فيحرص عليها وينميها، كما أنها تؤدي إلى المنافسة بين الموظفين مما يسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي، وتعمل على تحقيق الثقة والإحساس بالعدالة بين الموظفين في حالة التزام الرؤساء بالموضوعية والدقة، كما أن علنية التقييم تتيح للموظف التظلم اذا وقع خطأ أو انحراف عند وضعها^(٢).

في مصر تردد المشرع المصري كثيراً بين السرية والعلنية والعلنية النسبية، إلا أنه استقر أخيراً بموجب نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن تعلن وحدة شؤون العاملين العامل بصورة من البيان المقدم عن أداءه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة أو لجنة شؤون العاملين بحسب الأحوال^(٣).

أما في العراق نلاحظ أن المشرع لم يشر إلى علنية تقييم الأداء الوظيفي في قانون الخدمة المدنية النافذ، إلا أنه وفقاً للضوابط التي اصدرتها الامانة العامة لمجلس الوزراء وذلك بموجب كتابها ذي العدد ق/٢/٥/٥/١٨٨٣١ في ٢٠١٢/٥/٣١، يبلغ الموظف تحريراً باستمرار التقييم اذا كان تقييمه بدرجة ضعيف لإصلاح حاله وتلافي نقاط الضعف فيه وخلال شهر من تاريخ رفع الاستمارة.

يتضح لنا انه يحق فقط للموظفين المقدره تقييمهم بدرجة (ضعيف) الاطلاع على تقييماتهم، وهذا اتجاه منتقد في نظرنا لأنه يحق من باب اولى احاطة الموظفين الممتازين بتقييماتهم لتشجيعهم وحثهم على الاستمرار في هذا الامتياز، فضلاً عن احاطة متوسطي التقييم بتقييماتهم مما يدفعهم الى العمل على رفع مستوى تقييماتهم، وفي حالة عدم اطلاعه عليها فإنه يعتبر مخالفة نظامية تستوجب المساءلة لأنه لا يستطيع أن يقدم حقه في التظلم من تقييم أداءه الوظيفي، لكن مع الأسف نرى الكثير من المدراء يمنعون الموظف حتى من مجرد الاطلاع

(١) د. محمد سعيد حسين امين، مصدر سابق، ص ١٨٣، ود. ماجد راغب الطلو، القانون الإداري، دون ذكر دار النشر، ١٩٨٧، ص ٣٠٥.

(٢) د. أنور احمد رسلان، مصدر سابق، ص ٢٧٦.

(٣) المادة (٣٠) من نظام العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

عليها ويجعلونها سرية اما لتخوفهم من أن تنكشف تقييمات المصالح الخاصة، أو من ردة فعل موظفيهم على النتائج السلبية لتقويم اداءهم الوظيفي والتي تؤثر بشكل خاص على ترفيتهم وترفيهم.

المطلب الثاني : حق التظلم من تقويم الأداء الوظيفي

التظلم هو طلب يتقدم به صاحب المصلحة إلى الجهة الإدارية التي صدر عنها القرار أو إلى الجهة الرئاسية لها يطلب منها اعادة النظر في قرارها الذي اضر به أو مس مركزه القانوني وذلك بسحبه أو تعديله أو الغاءه^(١).

وحق التظلم من تقارير تقويم الأداء الوظيفي هو الاتجاه السائد في معظم أنظمة الخدمة المدنية مع الاختلاف في التفاصيل، بل أن كثير من الأنظمة تجيز الطعن القضائي في تقارير الأداء، أعمالاً لمبدأ المشروعية الذي يتطلب خضوع الجميع لأحكام القانون من ناحية، وتحقيقاً للعدالة من ناحية أخرى، اما فيما يتعلق بتحديد من له حق التظلم تقصر بعض التشريعات هذا الحق على الموظف الحاصل على تقدير بدرجة (غير مرضي أو ضعيف) في تقويم الأداء بينما تعطي أنظمة أخرى هذا الحق لكل موظف بغض النظر عن مستوى تقدير ادائه، وفيما يتعلق بتحديد الجهة التي يقدم لها التظلم تحدد بعض الأنظمة هذه الجهة بالرئيس الإداري الأعلى بينما تعطي بعض الأنظمة الأخرى الاختصاص للجنة شؤون العاملين أو اللجنة الإدارية المشتركة، بينما تحدد أنظمة أخرى لجنة خاصة تسمى لجنة التظلمات^(٢).

في مصر حق التظلم مكفول للموظف أيا كان التقدير الحاصل عليه طالما أنه لا يعد عن حقيقة تقويم اداءه الوظيفي، وعلى ذلك يجوز للموظف الحاصل على تقرير بدرجة جيد جداً فاقل أن يتظلم من درجته خلال الميعاد وإلا اصبح نهائياً، وبموجب قانون العاملين المدنيين بالدولة النافذ يكون للموظف حق التظلم عن تقويم اداءه الوظيفي خلال عشرين يوماً من تاريخ علمه، ويكون تظلم العاملين إلى لجنة تسمى لجنة التظلمات تنشأ لهذا الغرض وتشكل بقرار من السلطة المختصة من ثلاثة من الكبار العاملين ممن لم يشتركوا في وضع تقويم الأداء الوظيفي وعضو تختاره اللجنة النقابية بالوحدة أن وجدت، ويكون تظلم العاملين شاغلي الوظائف العليا من البيانات المقدمة عن ادائهم إلى السلطة المختصة، ويبت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه ويكون قرار اللجنة أو السلطة المختصة نهائياً، ولا يعتبر بيان تقديم الأداء نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه^(٣).

اما في العراق لا يوجد نص في قانون الخدمة المدنية النافذ يتيح للموظف حق التظلم عن تقويم اداءه الوظيفي، ولم يحدد الموظفون الذين يجوز لهم حق التظلم أو الجهة التي يقدم إليها التظلم ومدة التظلم كما هو الحال في مصر، وانما اشار فقط بموجب المادة (٥٩) من قانون الخدمة المدنية النافذ على اعطاء محكمة قضاء الموظفين اختصاص النظر في منازعات الموظفين الناشئة عن حقوق الخدمة المدنية وتتمثل هذه المنازعات بالطلبات التي يقدمها اصحاب الشأن بالطعن في الأوامر والقرارات الادارية الصادرة بالتعيين والترفيغ، والاستغناء عن الخدمة في فترة التجربة، ومنح العلاوات، واعادة الموظف إلى وظيفته السابقة، واحتساب مدة

(١) د. محمد علي جواد كاظم، و د. نجيب خلف احمد الجبوري، القضاء الإداري، الطبعة السادسة، مكتبة يادكار، ٢٠١٦، ص١٥٨.

(٢) د. محمد سعيد حسين امين، مصدر سابق، ص٢٢٩.

(٣) المادة (٣٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣.

ممارسة المهنة أو اعادة التعيين ، واجتياز الدورات التدريبية اي دون الاشارة الى حق التظلم من تقارير تقييم الاداء الوظيفي.

اما قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ أشار الى ان تختص محكمة قضاء الموظفين بالنظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام في الحقوق الناشئة عن قانون الخدمة المدنية أو القوانين أو الانظمة التي تحكم العلاقة بين الموظف وبين الجهة التي يعمل فيها^(١)، ولا تسمع الدعوى التي تقام بشأن حقوق الخدمة بعد مضي (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بالأمر المعارض عليه داخل العراق و(٦٠) يوماً اذا كان خارجاً^(٢)، ويجوز الطعن تمييزاً امام المحكمة الادارية العليا بقرارات محكمة قضاء الموظفين المتعلقة بحقوق الخدمة خلال مدة (٣٠) يوماً من تاريخ التبليغ بها أو اعتباره مبلغاً^(٣)، ويكون قرار محكمة قضاء الموظفين غير المطعون به وقرار المحكمة الادارية العليا الصادر نتيجة الطعن باتاً^(٤).

بموجب تعليمات وضوابط الملفات التقييمية لمنتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للعام الدراسي (٢٠١٧/٢٠١٨)، تمنح مدة (اسبوعين) للاعتراض على نتائج التقييم بعد اعلان المسؤول الاعلى في القسم العلمي للنتائج ولا يجوز اعادة التقييم بعد المصادقة من قبل رئيس الجامعة عليها، وتشكل لجاناً لمتابعة الاعتراضات على مستوى المؤسسات (جامعة، كلية، معهد، مركز وحدة بحثية)، وعلى مستوى كل تشكيل للنظر في الاعتراضات بشأن عملية التقييم وعلى مستوى الاقسام العلمية من (رئيس القسم، عضو من اللجنة العلمية، مسؤول ضمان الجودة) للبت في تلك الاعتراضات وعرض قرارها على مجلس القسم لاستحصال الموافقة عليها.

المطلب الثالث : احكام الرقابة القضائية على تقويم الاداء الوظيفي

تعد الرقابة القضائية أكثر أنواع الرقابة ضماناً لحيات وحقوق الأفراد، نظراً لما تنطوي عليه من حييدة واستقلال عن اطراف النزاع الأمر الذي يكفل للمتناقضين حماية حقوقهم من تعسف الإداريين اذا ما حادت عن مبدا المشروعية، وبالتالي اجبارها على احترام القواعد القانونية والعودة بتصرفاتها إلى نطاقه^(٥)، وتخضع القرارات الإدارية الصادرة بخصوص تقارير تقويم الاداء الوظيفي للرقابة القضائية بوصفها قراراً ادارياً، يجب أن تتوافر فيه الشروط الموضوعية والشكلية المقررة له، وبما أن القرار الإداري بتقويم الاداء الوظيفي شأنه شأن القرارات الإدارية يقوم على خمسة اركان هي الاختصاص والشكل والمحل والسبب والغاية، وأن رقابة القضاء الإداري تنصب على فحص تلك الأركان والتأكد من سلامتها، للقول: بمشروعية القرار من عدمه^(٦)، عليه سنتناول اركان القرار الإداري وفقاً لما يأتي:

(١) المادة (٧/تاسعاً/ج) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣.

(٢) المادة (٧/تاسعاً/د) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣.

(٣) المادة (٧/تاسعاً/ج) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣.

(٤) المادة (٧/تاسعاً/د) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣.

(٥) د. محمد علي آل ياسين، القانون الإداري، الطبعة الأولى، المكتبة الحديثة للطباعة والنشر، بيروت، بدون سنة نشر، ص ١٧١.

(٦) د. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة الخامسة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤، ص ٣٤٩.

الفرع الأول : الاختصاص

يقصد بالاختصاص الصلاحية القانونية التي تمنح لهيئة عامة أو موظف لمباشرة عمل من الأعمال القانونية، والقاعدة العامة أن القانون هو الذي يحدد اختصاص كل شخص اداري عام، وعليه ليس لرجل الإدارة أن يؤدي إلا الأعمال المسندة إليه، وتعد فكرة الاختصاص من الأفكار الرئيسية التي يتسم بها القانون العام وهي مقررة لمصلحة كل من الإداريين والأفراد^(١).

في مصر كان لرقابة القضاء الإداري دوراً بارزاً على ركن الاختصاص في قرار تقويم الأداء الوظيفي، فمن تطبيقات مجلس الدولة المصري على ركن الاختصاص، تخطي الرئيس المباشر في اعداد تقويم الأداء الوظيفي وعدم تمكينه من ابداء رايه في التقرير والاكفاء بعرض التقرير على رئيس لجنة شؤون العاملين من شأنه بطلان التقرير، في هذا الشأن قررت المحكمة الإدارية العليا بأنه تم الاطلاع على تقرير كفاية الأداء النهائي للمدعي عن الفترة من ١٩٧٩/٧/١ إلى ١٩٨٠/٦/٣٠ يبين أنه لم يمر بالمراحل التي أوجبت القواعد المشار إليها استيفائها اذ الثابت أن الجهة الإدارية قد تخطت في اعداده رؤساء المدعي في المراحل المذكورة دون أن يمكننا من ابداء رايهم في تقدير كفايته واكتفت بعرض التقرير على رئيس لجنة شؤون العاملين وبالتالي يكون هذا التقرير قد شابته عيب جوهري يؤدي إلى ابطاله ويتع بن معه الحكم بإلغائه^(٢).

أشار المشرع العراقي إلى عيب الاختصاص بشكل صريح في المادة (٧/خامسا/٢) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ والتي نصت على أن " يكون الأمر أو القرار قد صدر خلافا لقواعد الاختصاص"، وعيب عدم الاختصاص هو العيب الوحيد المتصل بالنظام العام، مما يتيح للقاضي أن يتصدى له من تلقاء ذاته في اي مرحلة من مراحل الدولة حتى ولو لم يثره الخصوم في الدعوى، اما اذا وصل عيب عدم الاختصاص إلى حد اغتصاب السلطة فإنه يؤدي إلى انعدام القرار الإداري، كما لا يجوز للإدارة مخالفة قواعد الاختصاص تحت ذريعة الاستعجال أو لغير ذلك من الأسباب إلا في حالة الضرورة التي تبرر تلك المخالفة وتحت رقابة القضاء، كما لا يجوز تصحيح القرار المعيب بعدم الاختصاص أو اجازته بإجراء لاحق من السلطة الإدارية المختصة بل يجب صدور قرار جديد بإجراءات جديدة تتوافر فيه شروط القرار الإداري الصحيح^(٣).

الفرع الثاني : الشكل

يقصد بالشكل المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري وذلك بإفصاح الإدارة عن ارادتها، وأن كان الأصل إلا يشترط صدور القرار في شكل معين فقد يصدر شفاهي أو بالإشارة، إلا أنه في بعض الأحوال قد يشترط القانون ضرورة صدور القرار الإداري مكتوباً، وفي هذه الحالة على الإدارة أن تلتزم نص القانون وتصدر قرارها مكتوباً وإلا عد باطلاً، ومن الأحكام الحديثة للمحكمة الإدارية العليا في مصر التي ابرزت أهمية

(١) د. ماهر صالح علاوي، مصدر سابق، ص ٣١٥-٣١٦.

(٢) الطعن رقم ٣٢٦٦ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٨٦/٤/١٣ مجموعة الدكتور ماهر ابو العينين ، دون ذكر مكان النشر ٢٠٠٤، ص ٢٠٤.

(٣) خضر عكوي يوسف، موقف القضاء العراقي من الرقابة على القرار الإداري، الطبعة الأولى، مطبعة الحوادث، بغداد، ١٩٧٦، ص ١٠٤.

ركن الشكل في قرار تقويم الأداء الوظيفي حكمها بتاريخ ٢٨/٩/٢٠٠٢ والذي قررت فيه" أن عدم اتباع الإجراءات والمراحل التي أوجب القانون أن يمر بها اعداد تقرير الكفاية وعدم استيفاء البيانات التي أوجب القانون أن يحتويها نموذج تقرير الكفاية من شأنه بطلان التقرير باعتبار أن هذه الإجراءات وتلك البيانات من الإجراءات والأشكال الجوهرية التي تؤثر في مضمون ومصادقية التقرير ونتيجته وتعد ضمانة جوهرية للحفاظ على أحد حقوق الموظف العام"^(١).

وأورد المشرع العراقي إلى ذكر عيب الشكل في المادة (٧/خامساً/٢) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ والتي نصت على أن" يكون الأمر أو القرار معيباً في شكله"، كما يرتبط التسبب بالمظهر الخارجي للقرار الإداري والذي هو افصاح الإدارة في صلب قرارها عن الأسباب التي دعتها إلى اصداره، والإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا اذا ألزمتها القانون بذلك حينئذ يصبح التسبب شرطاً شكلياً جوهرياً يترتب على اغفاله بطلان القرار الإداري، وقضى مجلس الانضباط العام بهذا المعنى في قرار له جاء فيه"..." وحيث أن قرار العزل الذي جاء بهذا الشكل كان معيباً لعدم مراعاته الشكلية القانونية في اصداره وافتقاره إلى التسبب المنصوص عليه في البند(٨) من قانون انضباط موظفي الدولة، قرر المجلس الغاء امر العزل واعادة المدعي إلى وظيفته السابقة..."^(٢).

الفرع الثالث : المحل

محل القرار الإداري هو موضوع القرار أو فحواه المتمثل في الأثار القانونية التي يحملها القرار مباشرة تجاه المراكز القانونية بالإنشاء أو التعديل أو الإلغاء سواء كان القرار تنظيمياً ام فردياً، ولكي يكون القرار الإداري صحيحاً في محله لا بد أن يكون متعيناً وممكناً ومشروعاً، ونظراً لأهمية المحل في القرار الإداري كونه موضوعه فإن القرار عادة ما يسمى باسم محله... فيقال قرار تقويم اداء الموظفين، قرار ترقية، قرار ترفيع^(٣). ومن تطبيقات رقابة مجلس الدولة المصري على ركن المحل في تقويم الأداء الوظيفي، ايقاف الموظف عن عمله مدة تقارب العام من شأنه عدم إمكانية قياس ادائه عن عام بأكمله ومن ثم يكون تقرير الكفاية الموضوع عنه عن هذا العام باطلا لانعدام محله فلا يعتد به ولا يرتب اي اثر، في حكم هام ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أنه" ومن حيث أنه يلخص مما سبق أن المدعي أوقف عن العمل من ٥ كانون الثاني ١٩٦٥ اي أنه لم يمارس اي نشاط يتعلق بعمله خلال سنة ١٩٦٥ سوى اربعة ايام فقط هذه الأيام المعدودة لا تصلح باي حال من الأحوال لقياس عمل المدعي وتقدير كفايته عن عام بأكمله ومن ثم يكون تقرير الكفاية الذي وضع عن المدعي عن العام بتلك الصورة باطلا لانعدام محله فلا يعتد به ولا يرتب اي اثر..."^(٤).

وأورد المشرع العراقي (عيب المحل) بنص صريح في المادة(٧/خامساً/٢) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣ والتي نصت على(أن يتضمن الأمر أو القرار خرقاً أو

(١) د. محمد سعيد حسين امين، مصدر سابق، ص ٢٨١.

(٢) د. محمد علي جواد كاظم، و د. نجيب خلف احمد الجبوري، مصدر سابق، ص ١٨٢.

(٣) د. طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة- قضاء الإلغاء-، دار النهضة العربية ، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ١٨٧.

(٤) د. محمد سعيد حسين امين، مصدر سابق، ص ٢٨٩.

مخالفة للقانون والأنظمة والتعليمات)، اما القضاء العراقي فإنه اخذ بالمفهوم الواسع للقانون في رقابته على محل القرار الإداري^(١).

الفرع الرابع : السبب

سبب القرار الإداري هو الوقائع أو الظروف القانونية والمادية التي توحى لرجل لإدارة عند وقوعها أنه يستطيع ممارسة اختصاصاته باتخاذ القرار، وهكذا فإن رجل لإدارة عندما يتخذ القرار فإنه يستند على قاعدة قانونية مكتوبة أو غير مكتوبة، وعلى وقائع أو حالة من الوقائع ويكون قراره مستنداً إلى نوعين من الأسباب، الأسباب القانونية التي يستند إليها رجل لإدارة في اصدار القرار والوقائع المادية التي تحركه لاتخاذ القرار^(٢).
وينبغي التمييز في شأن رقابة القضاء الإدارة على سبب القرار الإداري فيما اذا كانت الإدارة تتمتع بسلطة مقيدة أو أنها كانت تتمتع بسلطة تقديرية في تقويم اداء الموظفين، في حالة السلطة المقيدة يحدد المشرع اسباباً معينة لا بد من توافرها قبل اتخاذ القرار الإداري، اما في حالة السلطة التقديرية فإن المشرع لا يحدد الأسباب التي يجب أن يستند إليها القرار الإداري أو أن يقوم بتحديد ما ترك الحرية للإدارة في اختيار القرار الذي يصدر بناءً عليها^(٣).

ومن تطبيقات رقابة مجلس الدولة المصري على ركن السبب في قرار تقويم الأداء الوظيفي، ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى " ومن حيث أن السبب الذي استندت إليه لجنة شؤون العاملين بالهيئة لتخفيض مرتبة كفاية المدعي عن عام ١٩٨٦ بمرتبة ممتاز إلى مرتبة جيد جاء قولاً مرسلًا لا دليل عليه إذ الأوراق قد خلت مما يفيد نسبة اي تقصير إلى المدعي في اداء عمله أو نقصان في مدى المامه به أو كفايته أو أنجازه ابأن فترة وضع تقرير الكفاية المطعون فيه.. فإن تخفيض تقرير كفاية المدعي عن عام ١٩٨٦ المطعون فيه من مرتبة ممتاز (٩١ درجة إلى مرتبة جيد ٨٩ درجة) يكون قد جاء غير مستند إلى سبب صحيح من حيث الواقع أو القانون الأمر الذي يتعين معه الغاءه"^(٤).

الفرع الخامس : الغاية

كل نشاط اداري يجب أن تكون غايته خدمة المجتمع وتحقيق صالحه العام، وتتمثل هذه الخدمة حماية النظام العام بعناصره الأمن العام والصحة العامة والسكينة العامة، وتسيير المرافق العامة بانتظام واطراد، فغاية القرار الإداري تتصل اتصالاً وثيقاً بالمضمون الاجتماعي لوظيفة الإدارة العامة، وعندما يمنح المشرع الموظف اختصاصاً ما كالمسؤول المباشر الذي يضع تقارير تقويم الأداء الوظيفي للموظفين فإنه يجب أن يستخدمه لتحقيق المصلحة العامة، ولا يجوز له أن يستخدم سلطته من أجل تحقيق غاية غير الغاية المحددة قانوناً، مثل استخدام السلطة بقصد الانتقام الشخصي والتشفي من الموظفين من دون النظر للمصلحة العامة^(٥).

(١) خضر عكوبي يوسف، مصدر سابق، ص ٣٢٨ .

(٢) د. ماهر صالح علاوي، مصدر سابق، ص ٣٣٨ .

(٣) د. محمد علي جواد كاظم، و د. نجيب خلف احمد الجبوري، مصدر سابق، ص ١٩٩ .

(٤) د. محمد سعيد حسين امين، مصدر سابق، ص ٣٠٠ .

(٥) د. ماهر صالح علاوي ، مصدر سابق، ص ٣٥٨ .

لما كان تقرير تقييم الأداء الوظيفي بالغ الأثر في حياة الموظف، ولما كانت الغاية من قرار تقييم الأداء الوظيفي تتمثل في المصلحة العامة، فقد اكدت المحكمة العليا في مصر على ضرورة حيده واضع تقرير تقييم الأداء الوظيفي وعلى ضمانه حيده لجنة التظلمات، إذ قررت" والثابت أن تشكيل لجنة التظلمات التي نظرت تظلم الطاعن على النحو السالف جاء مخالفاً للمادة ٣٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة السالف ذلك أن كل من رئيس اللجنة السيد/..... وعضو اللجنة السيد/.... قد اشتركا في وضع تقرير الكفاية المطعون فيه ثم اشتركا في لجنة التظلمات وهو الأمر الذي حظره المشروع في المادة المذكورة حينما نص على أن تشكيل لجنة التظلمات ممن لم يشتركا في وضع تقرير الكفاية وقد جاء الحظر بمثابة ضمانه اساسية لصيانة حقوق العاملين نظراً لما يترتب عليه تقرير الكفاية من اثار بعيدة المدى تمس الوضع الوظيفي للعاملين....." (١).

أشار المشروع العراقي في المادة (٧/ خامساً/٢) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣ التي نصت على" أن يتضمن الأمر أو القرار اساءة أو تعسف في استعمال السلطة..." ينضح لنا من نص المادة اعلاه، أنه في حالة ما اذا تضمن قرار الرئيس الإداري تعسفاً أو اساءة في استعمال سلطته عند وضع تقارير تقييم الأداء الوظيفي فن قراره يكون معيباً يخضع لرقابة القضاء الإداري.

الخاتمة :

سنتطرق إلى أهم النتائج التي توصلنا إليها عند بحثنا لموضوع ضمانات تقييم الأداء الوظيفي، ثم نعرض أهم التوصيات العامة التي نطمح أن يتم مراعاتها لإقامة التوازن بين الفاعلية والضمان وذلك وفقاً لما يأتي:

أولاً: الاستنتاجات:

- ١- يعرف تقييم الأداء الوظيفي بأنه الطريقة الموضوعية لتحليل نشاط الموظف خلال مدة زمنية وبصفة دورية للتأكد من مدى كفاءة الموظف للوظيفة التي يشغلها وقدرته على تحمل المسؤوليات من أجل تقديم الخدمات والنهوض بالمستوى الوظيفي وتحقيق المصلحة العامة.
- ٢- تلعب تقارير تقييم الأداء الوظيفي دوراً هاماً في الوظائف الإدارية كونها تمكن الإداريين من الوقوف على مدى نجاح وفاعلية نظم التعيين وتحقيق الإصلاح الإداريين.
- ٣- إن تقييم الأداء الوظيفي هو مراجعة الإداريين المتمثلة بالرئيس الإداري المباشر وبطريقة موضوعية لما أنجزه الموظفين من واجبات ومهام بالاعتماد على وصفهم الوظيفي ومعايير عملهم، كما يوضح تقييم الأداء معلومات عن المهارات التي يحتاجها الموظفين للقيام بمهامهم على اكمل وجه.
- ٤- تتعدد أساليب تقييم درجات تقارير تقييم الأداء الوظيفي فقد تكون من خلال الخبرة والممارسة أو من حيث كيفية استخدام الوقت والمواظبة والتعاون مع الزملاء وحسن التعاون مع المراجعين لتسهيل مهامهم.
- ٥- يكون موعد تقديم استمارات التقييم المرفقة للموظفين في العراق خلال شهري ايلول واذار من كل سنة.
- ٦- من الضمانات التي تكفل تقييم الأداء الوظيفي وفعاليتها أن تكون تقارير التقييم علنية، ليتاح للموظف الموضوع عنه التقرير معرفة درجته كي يتمكن من معرفة أوجه الخلل والقصور والضعف في اداء واجبه الوظيفي فيتلافها ويعمل على الاجتهاد لتطوير نفسه، ومعرفة أوجه القوة فيحرص عليها وينميها.

(١) طعن رقم ٣٦٣ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٩١/٤/٢٨ مجموعة المستشار الدكتور محمد ماهر ابو العينين، مصدر سابق، ص ٢١٥.

٧- في العراق لا يوجد نص في قانون الخدمة المدنية النافذ يتيح للموظف حق التظلم عن تقويم اداءه الوظيفي، ولم يحدد الموظفون الذين يجوز لهم حق التظلم أو الجهة التي يقدم إليها التظلم ومدة التظلم كما هو الحال في مصر.

٨- بموجب تعليمات وضوابط الملفات التقويمية لمنتهي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للعام الدراسي (٢٠١٧/٢٠١٨)، تمنح مدة (اسبوعين) للاعتراض على نتائج التقييم بعد اعلان المسؤول الاعلى في القسم العلمي للنتائج ولا يجوز اعادة التقييم بعد المصادقة من قبل رئيس الجامعة عليها.

٩- تعد الرقابة القضائية أكثر أنواع الرقابة ضماناً لحريات وحقوق الافراد، نظراً لما تنطوي عليه من حيده واستقلال عن اطراف النزاع الامر الذي يكفل للمتقاضين حماية حقوقهم من تعسف الإداريين اذا ما حادت عن مبدأ المشروعية.

١٠- يتضح لنا من خلال ما تقدم أنه تم الاخذ بنظام تقويم الأداء الوظيفي بموجب قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ إلا أن المشرع العراقي لم ينظم احكامها بشكل مفصل كما هو الحال في مصر وإنما اكتفى بالإشارة إليها وفق نصوص متفرقة.

ثانياً: التوصيات:

نأمل من المشرع العراقي على ضرورة تعديل قانون الخدمة المدنية النافذ لتنظيم احكام تقويم الأداء الوظيفي بشكل مفصل.

١- نأمل من المشرع العراقي بالنص على أن يكون اعتماد تقرير تقويم الأداء الوظيفي من قبل لجنة شؤون الموظفين بدلا من أن تعتمد من قبل شخص واحد وهو الرئيس الإداري الاعلى وذلك لضمان مراجعة هذه التقارير من قبل لجنة محايدة مما يحقق الاطمئنان والثقة بين الموظفين.

٢- نطلب من المشرع العراقي ضرورة الاخذ بمبدأ علانية تقويم الأداء الوظيفي، إذ يتم اخطار كافة الموظفين بمضمون التقرير المعد عنهم مما يؤدي إلى تعزيز نقاط القوة لديهم ومعالجة نقاط الضعف، وإلا يقتصر الاخطار للموظفين الحاصلين على تقرير ضعيف.

٣- ضرورة وضع نص في قانون الخدمة المدنية النافذ يعطي الموظف حق في التظلم عن تقويم اداءه الوظيفي، وأن يحدد الموظفون الذين يجوز لهم حق التظلم أو الجهة التي يقدم إليها التظلم ومدة التظلم.

٤- وضع برامج توعية مكثفة للرؤساء والمديرين معدي ومعتمدي تقويم الأداء الوظيفي حول اهمية تقويم الأداء الوظيفي مع ضرورة التعامل معها بجدية وموضوعية كونها احد اهم عناصر تقويم الأداء الوظيفي .

٥- نقترح التزام الرئيس الإداري بتدوين ما يطرا على اداء الموظف سلبياً أو ايجابياً في سجلات رسمية معدة لهذا الغرض لضمان أن يكون تقويم الأداء الوظيفي حقيقياً وواقعياً.

المصادر :

أولاً: الكتب:

١- د. أنور احمد رسلان، تقارير الكفاية، دراسة لتقويم الأداء الوظيفي في القانون المقارن وفي قوانين دول مجلس التعاون الخليجي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨.

- ٢- د. أنور احمد رسلان، تقارير الكفاية دراسة لتقويم الأداء الوظيفي في القانون المقارن وقوانين دول مجلس التعاون الخليجي، الطبعة الثالثة، بدون ذكر سنة النشر، ٢٠١٢م.
- ٣- خضر عكوبي يوسف، موقف القضاء العراقي من الرقابة على القرار الإداري، الطبعة الاولى، مطبعة الحوادث، بغداد، ١٩٧٦.
- ٤- سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة الخامسة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤.
- ٥- طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة- قضاء الالغاء--، دار النهضة العربية ، القاهرة، ٢٠٠٤.
- ٦- عاطف عبيد، غدارة الافراد والعلاقات الصناعية، دون ذكر دار النشر، ١٩٧١.
- ٧- علي السلمي، ادارة الافراد لرفع الكفاءة الانتاجية، القاهرة، ١٩٧٠.
- ٨- د. فاروق عبد البر، تقدير كفاية العاملين بالخدمة المدنية في علم الإدارة العامة والقانون الإداريين، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، طبعة ١٩٨٣.
- ٩- د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دون ذكر دار النشر، ١٩٨٧.
- ١٠- د. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الإداري، دار بن الاثير للطباعة والنشر، جامعة الموصل، ٢٠٠٩.
- ١١- د. محمد سعيد حسين امين، تقارير الكفاية في مجال الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤م.
- ١٢- د. محمد ماهر ابو العينين، احكام وفتاوي مجلس الدولة بخصوص العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والخاضعين للكادرات الخاصة حتى عام ١٩٩٨.
- ١٣- د. محمد علي آل ياسين، القانون الإداري، الطبعة الاولى، المكتبة الحديثة للطباعة والنشر، بيروت، بدون سنة نشر.
- ١٤- د. محمد علي جواد كاظم، و د. نجيب خلف احمد الجبوري، القضاء الإداري، الطبعة السادسة، مكتبة يادكار، ٢٠١٦.
- ١٢- الاستاذ محمود صالح، الموسوعة الإدارية للفقهاء والقضاء، شرح قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة ٢٠٠٤.

ثانياً: الرسائل الجامعية:

- ١- حمدي امين عبد الهادي، نظرية الكفاية في الوظيفة العامة ، دراسة الاصول العامة للتنمية الإدارية وتطبيقاتها المقارنة، رسالة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٦١٩٦.
- ٢- د. فاروق عبد البر، تقدير كفاية العاملين بالخدمة المدنية في علم الإدارة العامة والقانون الإداري، رسالة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة القاهرة، طبعة ١٩٨٣.

رابعاً: المجالات والدوريات:

١- م.م. افتخار رشيد خليل وم.م. محمد احمد رحيل، ترفيع الموظف في ظل تعدد التشريعات العراقية، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة (٨)، المجلد (٣)، العدد (٢٣)، اذار ٢٠١٦.

ثالثاً: القوانين والانظمة والتعليمات والاحكام الإدارية:

- ١- قانون مجلس شوري الدولة رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٩.
- ٢- قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠).
- ٣- نظام العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.
- ٤- قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨.
- ٥- حكم محكمة القضاء الإداري في مصر، في القضية رقم ١٨٢٥ لسنة ١٠ القضائية، بتاريخ ١٠ ابريل سنة ١٩٦٨، المجموعة في ثلاث سنوات.