

الأمر رقم 30

الصادر عن سلطة الائتلاف المؤقتة

إصلاح نظام المرتبات وأوضاع العمل لموظفي الدولة

بناء على السلطة المخولة لي بصفتي المدير الإداري لسلطة الائتلاف المؤقتة، وعلى القوانين والأعراف المتبعة في الحرب، وتمشياً مع قرارات مجلس الأمن الدولي ذات الصلة، بما فيها القرار 1483 (2003)؛

وإدراكاً لأن نظام مرتبات موظفي الدولة في ظل نظام الحكم السابق كان نظاماً معقداً يتكون لحد كبير من حوافز مالية تكافئ الموظفين على ولائهم للنظام السابق بدلاً من مكافئتهم على كفاءة أدائهم لخدماتهم؛

واعتراضاً بأن العمل في الدوائر والمصالح الحكومية وفي المؤسسات المملوكة للدولة هو عمل هام يخدم الجمهور ويتطلب بالتالي مكافأة العاملين فيه بصورة مناسبة من أجل تشجيع أكثر العاملين كفاءة وجدارة على اختيار العمل في هذا المجال؛

وإشارة لضرورة إصلاح نظام مرتبات وشروط وأوضاع العمل لجميع العاملين في القطاع العام من أجل ضمان الإنصاف في إطار هذا النظام العام، بغية ضمان حصول هؤلاء الموظفين والعاملين على المكافآت المناسبة مقابل ما يبذلونه من جهود، وكذلك من أجل توفير الحوافز لمكافأة من يؤدون عملهم بكفاءة أو معاقبة من لا يؤدون مهامهم على النحو المناسب؛

وإدراكاً لضرورة تأسيس وإقامة نظام شفاف يتم بموجبه تحديد وصرف رواتب العاملين في القطاع العام،

أعلن بموجب هذا ما يلي:

القسم 1

تعريف المصطلحات

تعني عبارة "المرتب الأساسي" الأجر الأساسي المدفوع للعاملين في القطاع العام. لا يشمل هذا الأجر الأساسي أي علاوة أو بدل مالي خاص.

تعني عبارة "علاوات الموقع الجغرافي" أي علاوة خاصة تُصرف لأي موظف أو مستخدم يعمل في القطاع العام بسبب الموقع الجغرافي لمركز عمله.

تعني عبارة "الدرجة" مستوى المركز المحدد لأي مركز أو وظيفة في القطاع العام وفقاً لجدول المرتبات المرفق بهذا الأمر، وعنوانه "الملحق ألف".

تعني عبارة "الموظفين والعاملين في القطاع العام" جميع موظفي الدولة العاملين في أي من مؤسسات ودوائر الحكومة الوطنية، سواء كانت تلك المؤسسات والدوائر على المستوى الوطني أو الإقليمي في المحافظات أو على مستوى البلديات المحلية، كما تعني العبارة جميع موظفي الدولة العاملين في الوزارات الوطنية وفي المؤسسات المملوكة للدولة. ولا تعني عبارة "الموظفين والعاملين في القطاع العام" الموظفين والعاملين في الهيئات المحلية أو البلدية الذين تم تعيينهم من قبل قوات الائتلاف.

تعني عبارة "علاوات الخطر" أي علاوة خاصة تُصرف لأي موظف أو عامل في القطاع العام نتيجة خطورة طبيعة العمل الذي يؤديه.

تعني عبارة "أجر خاص" أي تعويض أو بدل مالي خاص أو حافز مالي يُصرف للموظف أو للعامل في القطاع العام مقابل ما يؤديه من خدمات، بما في ذلك العلاوات الأسرية أو المكافآت المدفوعة للموظفين أو علاوات الخدمة في الجامعات أو علاوات الوضع العلمي أو علاوات المؤهلات أو علاوات المركز أو العلاوات المهنية وبدلات الانتقال أو علاوات الموقع الجغرافي وعلاوات الخطر أو أي تعويض مالي آخر مشروع يُصرف للعاملين في القطاع العام ولا يمثل راتبهم الأساسي.

تعني عبارة "جدول المرتبات" المرتبات الشهرية المدفوعة للموظفين والعاملين في القطاع العام، والمبينة في "الملحق ألف" المرفق بهذا الأمر. يصبح هذا الجدول ساري المفعول اعتباراً من اليوم الأول من شهر أكتوبر / تشرين أول عام 2003 ويظل نافذاً حتى يوم 30 سبتمبر / أيلول عام 2004.

القسم 2 الغرض والأهداف

- (1) إن إصلاح نظام المرتبات الساري على الموظفين والعاملين في القطاع العام ضروري من أجل تشجيع حاملي أفضل المؤهلات على اختيار العمل في هذا القطاع الذي يقدم خدماته للجمهور. إن النظام القائم للمرتبات يستند إلى حوافز معقدة ويفتقر للشفافية ويؤدي لتفاوت كبير في مستويات المرتبات التي يحصل عليها أشخاص يقومون بتأدية نفس العمل. يتم إصلاح نظام المرتبات في القطاع العام من أجل تعزيز الشفافية وتنظيم الأجور المدفوعة للعاملين بغية ضمان صرف أجور متساوية ومتشابهة لهم مقابل ما يؤديه من أعمال ومهام متشابهة ومتساوية في كافة مجالات القطاع العام.
- (2) إن إصلاح أوضاع وشروط العمل للموظفين والعاملين في القطاع العام ضروري أيضاً من أجل تشجيع حاملي أفضل المؤهلات على اختيار العمل في هذا القطاع. وعليه، يتم إصلاح أوضاع وشروط العمل للموظفين والعاملين في القطاع العام من أجل تمكين حاملي أفضل المؤهلات من التقدم والارتقاء بسرعة إلى مراكز ومواقع المسؤولية في هذا القطاع. كما يتم تنفيذ هذا الإصلاح من أجل تمكين المسؤولين عن تطبيقه من فصل هؤلاء الموظفين والعاملين في القطاع العام الذين يتكرر فشلهم في تحقيق أدنى مستويات الأداء المتوقعة من نظرهم العاملين في المراكز والدرجات الموازية للمراكز والدرجات التي يشغلونها.

القسم 3 إصلاح نظام المرتبات

- (1) تُعلق اعتباراً من اليوم الأول (1) من شهر أكتوبر / تشرين أول عام 2003 جميع القوانين واللوائح التنظيمية والأوامر القائمة، أو خلاف ذلك من سنن وتشريعات، التي يتم بموجبها تحديد المرتبات أو الأجور الخاصة أو غير ذلك من الحوافز المالية التي تُصرف للموظفين والعاملين في القطاع العام. يجوز لمدير الشؤون الإدارية والموازنة في سلطة الائتلاف المؤقتة، بالتنسيق مع وزير المالية المؤقت، منح الدوائر والمصالح العامة التي لا تتمكن من تطبيق أحكام هذا الأمر في التواريخ المحددة فيه استثناءات محدودة من هذا التعليق حتى تاريخ 31 ديسمبر / كانون أول عام 2003.
- (2) تُصرف المرتبات لجميع الموظفين والمستخدمين العاملين في القطاع العام اعتباراً من اليوم الأول (1) من شهر أكتوبر / تشرين أول عام 2003 وفقاً لجدول المرتبات المشار إليه، إلا لمن يكون المدير المسؤول عن الشؤون الإدارية والموازنة في سلطة الائتلاف المؤقتة قد استنتاهم بموجب نص القسم 3 (1) أعلاه، أو إذا كان المدير المسؤول عن الشؤون الإدارية والموازنة في سلطة الائتلاف المؤقتة قد سمح وأذن للدائرة أو المصلحة العامة بتطبيق جدول المرتبات قبل تاريخ 1 أكتوبر / تشرين أول عام 2003.
- (3) يبين جدول المرتبات أن المرتب المدفوع لأي موظف أو مستخدم يستند إلى درجته في السلم الوظيفي وفقاً لتصنيف الوظيفة التي يعمل فيها والدرجة التي يشغلها في إطار هذا التصنيف. ويتم تحديد الدرجة التي يشغلها الموظف عن طريق طول مدة خدمته وكذلك جودة أدائه أثناء الخدمة.
- (4) يجوز للمدير المسؤول عن الشؤون الإدارية والموازنة في سلطة الائتلاف المؤقتة السماح بصرف علاوات الموقع الجغرافي وعلاوات الخطر لمن يقومون بتأدية مهام خطيرة. ويكون الأساس الوحيد لصرف علاوات الموقع الجغرافي ما يثبت استمرار تعذر تعيين الموظفين والعاملين لشغل المراكز الشاغرة في تلك المواقع الجغرافية بالمرتبات المصرح بها. بعد نفاذ الأحكام المنصوص عليها في هذا الأمر لإصلاح نظام المرتبات، لا تُصرف علاوات الخطر وعلاوات الموقع الجغرافي إلا بعد الحصول على موافقة المدير المسؤول عن الشؤون الإدارية والموازنة في سلطة الائتلاف المؤقتة.
- (5) لن تُخفض المرتبات الأساسية المدفوعة للموظفين والمستخدمين العاملين في نفس المركز أو الوظيفة في القطاع العام عند دخول هذا الأمر حيز النفاذ. ويستمر صرف المرتب الأساسي السابق للموظف أو المستخدم مقابل ما كان يؤديه من عمل في المركز الذي كان يشغله في الماضي، حتى إذا تجاوز هذا المرتب الأساسي المبلغ المحدد للمرتب في ذات المركز في جدول المرتبات. ولن يتلقى هذا الموظف أية علاوة مالية أو بدل مالي يُضاف إلى المرتب الأساسي الذي يُصرف له إلا بعد أي يصبح مؤهلاً للحصول على المبلغ المالي الإضافي وفقاً للشروط المحددة لذلك في جدول المرتبات. لا يؤثر هذا النص على الأجر الخاص أو على الحوافز المالية الأخرى الموضحة في نص آخر ورد في هذا الأمر.

القسم 4 تنفيذ إصلاح نظام المرتبات

- (1) يبادر جميع الوزراء وجميع مدراء المؤسسات المملوكة للدولة، وكذلك جميع رؤساء الدوائر والمصالح العامة الأخرى بوضع نظام وفقاً للإرشادات والتوجيهات الصادرة عن وزارة المالية يتم بموجبه تصنيف وتحديد درجات الوظائف القائمة والمتاحة في دوائريهم ومؤسساتهم.
- (2) تُرفع جميع تلك التصنيفات والدرجات للوظائف والمرتبات إلى وزارة المالية للمراجعة عليها والموافقة عليها قبل تنفيذها. ويجوز لوزارة المالية أن ترفض التصنيفات المقدمة إليها من الدوائر والمصالح الأخرى أو تقوم بتعديلها. وتكون تصنيفات ووظائف ودرجات ومرتبات العاملين في وزارة المالية متماشية مع الإرشادات والتوجيهات الصادرة في هذا الصدد عن وزارة المالية.
- (3) تتولى كل وزارة وكل مؤسسة مملوكة للدولة وكل مصلحة أخرى القيام بمهمة وضع الميزانية السنوية المطلوبة لها لتغطية إجمالي مرتبات العاملين فيها بناء على الميزانية المخصصة لها والتصنيفات المتفق عليها لدرجات ومرتبات العاملين بها. ويجوز لوزارة المالية أن ترفض ما تعرضه عليها الوزارات والمؤسسات والمصالح الأخرى من ميزانيات سنوية لتغطية إجمالي مرتبات العاملين لديها، كما يجوز لها تعديل تلك الميزانيات. ويُراعى أن تتماشى الميزانية السنوية المطلوبة لتغطية إجمالي مرتبات العاملين في وزارة المالية الإرشادات والتوجيهات الصادرة في هذا الصدد عن وزارة المالية. تقوم جميع الوزارات وجميع المؤسسات المملوكة للدولة وكذلك جميع الدوائر والمصالح الأخرى بتقديم ميزانياتها السنوية المطلوبة لتغطية إجمالي مرتبات الموظفين والعاملين في كل منها إلى وزارة المالية في تاريخ لا يتجاوز 15 سبتمبر / أيلول من كل عام.

القسم 5

أثار إجراءات تطهير المؤسسات من المنتمين لحزب البعث

الموظفون والعاملون في القطاع العام الذين فقدوا وظائفهم ومراكزهم في مجال الخدمة المدنية في هذا القطاع نتيجة تنفيذ الأمر رقم 1 الصادر عن سلطة الائتلاف المؤقتة الذي اقتضى تطهير المجتمع العراقي من حزب البعث، لا يحق لهم الحصول على معاشات التقاعد.

القسم 6

إصلاح شروط وأوضاع العمل في القطاع العام

إجراءات التعيين والترقية

- (1) لا تُلزم أية وزارة أو أية محافظة أو إدارة بلدية أو مؤسسة مملوكة للدولة أو أية مصلحة أو دائرة حكومية أخرى على اتخاذ قرارات تعيين أو توظيف أي شخص بالاعتماد حصراً على ما يتميز به هذا الشخص من تدريب أو مؤهلات. سوف تستند جميع قرارات التعيين والتوظيف إلى احتياجات المصلحة أو المؤسسة المعنية.
- (2) لا يتمتع الأشخاص الذين كانوا يعملون في الماضي في وظيفة ما في أحد الدوائر أو المصالح الحكومية بأي حق خاص يجيز لهم أن يعودوا إلى العمل وأن يشغلوا تلك الوظيفة مرة أخرى. سوف تستند جميع قرارات التعيين والتوظيف إلى احتياجات المصلحة أو المؤسسة

المعنية. قد يكون المنصب الذي كان يشغله شخص ما في الماضي في أحد المصالح أو المؤسسات الحكومية أحد العوامل التي تؤخذ في الاعتبار عند تعيين شخص ما في أحد المناصب الشاغرة في تلك المصلحة أو المؤسسة.

- (3) يجوز تعيين أشخاص من خارج المصلحة الحكومية لشغل أحد الوظائف الشاغرة بها. سوف تستند قرارات التعيين إلى مؤهلات المرشح للوظيفة، ولا يؤخذ في الاعتبار انتماؤه العرقي أو الديني أو القبلي أو نوع جنسه أو أصله الجهوي. يتم تعيين الشخص الذي يحمل أفضل المؤهلات المطلوبة للوظيفة لشغل الوظيفة الشاغرة.
- (4) يقوم رؤساء المصالح والدوائر بتوزيع المهام على الموظفين والعاملين في المصلحة أو الدائرة وفقاً لتقديرهم، مع مراعاة تناسب غالبية الواجبات المناطة بالموظفين مع درجاتهم في السلم الوظيفي، باستثناء ما قد تقتضيه وتطلبه المقتضيات الاستثنائية للعمل.
- (5) سوف تستند قرارات ترقية الموظفين والعاملين في القطاع العام إلى الطاقة الكامنة لدى كل منهم على العمل، وإلى قدرة كل منهم على الاطلاع بمهام ومسئوليات أكثر تعقيداً وأداء المهام المرتبطة بدرجة أعلى من الدرجة التي يشغلها. ولا تعتبر ترقية الموظف أو العامل استناداً إلى طول مدة خدمته فقط أساساً سليماً ومناسباً للترقية بدون أخذ المؤهلات الأخرى في الاعتبار.
- (6) لا يجوز ترقية الموظفين أو العاملين في القطاع العام إلا في حالة وجود وظيفة شاغرة في الدرجة التالية الأعلى. ولا يُسمح بترقية أي موظف أو عامل في درجته قبل وجود وظيفة شاغرة في تلك الدرجة.

أوضاع وشروط العمل

- (7) تُصدر جميع المصالح والدوائر والمؤسسات تعليمات معقولة بخصوص ساعات الدوام والعمل ومتطلبات التواجد في مكان العمل في أوقات العمل، ويتعين على جميع العاملين في القطاع العام الالتزام بها. لا يحق للعاملين والموظفين في القطاع العام الذين يتخلفون عن التوجه إلى مكان العمل والتواجد فيه بدون الحصول على إذن بذلك من رئيسهم المشرف عليهم الحصول على أجر عن الأيام التي تخلفوا فيها عن العمل. ويجوز للمديرين المشرفين على هؤلاء الموظفين والعاملين في القطاع العام الامتناع عن صرف أجر العامل أو الموظف الذي يتخلف عن التواجد في مكان العمل طول يوم واحد أو أثناء الجزء الأكبر من ذلك اليوم. ويُحتسب أجر الموظف عن يوم واحد بقسمة إجمالي الأجر الشهري المحدد في جدول المرتبات على عدد أيام العمل المحددة للعمل خلال الشهر.
- (8) يجوز فصل الموظف أو العامل الذي يتخلف عن العمل لمدة خمسة أيام متتالية أو لمدة عشرة أيام خلال شهر واحد، ما لم يكن قد حصل على إذن بذلك من المسئول المشرف عليه أو ما لم يقدم ما يثبت إصابته بمرض ما يحول دون تواجده في مكان العمل. لا يتطلب فصل مثل هذا الموظف إصدار إعلان عام لإخطاره بالفصل، ويقوم المشرفون بمحاولات معقولة لإحاطة العامل أو الموظف شخصياً بقرار الفصل، وإذا عجز المشرف، رغم محاولاته المعقولة، عن تحديد مكان الموظف أو المستخدم بعد مرور عشرة أيام، يجوز تسليم الإخطار بالفصل على آخر عنوان معروف للشخص المعني، ويكون هذا الإخطار كافياً كإخطار بالفصل، ولا يقتضي الأمر إبراز ما يثبت إرسال الإخطار فعلاً. ويجوز للعاملين والموظفين المفصولين من وظائفهم العامة الطعن في قرار الفصل وفقاً للإجراءات الموضحة في القسم 7.

9) يجوز لكبار المسؤولين في أي من الدوائر أو المؤسسات أو المصالح الامتتاع عن صرف العلاوة المالية لأحد الموظفين أو العاملين إذا كان تقييمهم لأداء هذا الموظف أو العامل دون المستوى المتوقع للأداء في الوظيفة التي يشغلها. ويجوز للموظف أو العامل الذي يتعرض لاحتجاز العلاوة عنه على هذا النحو الطعن في قرار الاحتجاز وتقديم هذا الطعن إلى وزارة المالية، كما يجوز له الطعن في القرار وفقاً للإجراءات المحددة في القسم 7.

10) يمارس المديرون ورؤساء الدوائر والمصالح والمؤسسات مهام الإشراف والسيطرة على تنفيذ أحكام هذا الأمر وتطبيقه لضمان الإنصاف في إطار النظام. قد يتعرض لإجراءات تأديبية الموظفون والعاملون الذين لا يلتزمون بالقواعد المنصوص عليها في هذا الأمر ويعجزون عن الوفاء بمستويات الأداء المعقولة المتوقعة منهم والموضحة أعلاه.

القسم 7

إجراءات تقديم الشكاوى

يجوز للموظفين والعاملين في القطاع العام المطالبة بالإنصاف ورد الاعتبار بمقتضى الإجراءات المحددة في قانون الخدمة المدنية رقم 13 الصادر عام 1991، إذا كانت الإجراءات الإدارية المتخذة بحقهم لا تتماشى مع أحكام هذا الأمر.

القسم 8

التعليمات الإدارية

يجوز للمدير المسئول عن الشؤون الإدارية والموازنة في سلطة الائتلاف المؤقتة أن يصدر ما يلزم من تعليمات إدارية لأغراض تنفيذ وتطبيق هذا الأمر. كما يجوز لوزير المالية المؤقت أن يصدر مثل هذه التعليمات باتفاق وموافقة المدير المسئول عن الشؤون الإدارية والموازنة في سلطة الائتلاف المؤقتة.

القسم 9

التشريع المتناقض

يُعلق بموجب هذا الأمر، وبالحد اللازم لتنفيذ وتطبيق أحكامه، العمل بأي جزء من أي تشريع يتناقض مع أي حكم من أحكام هذا الأمر.

القسم 10

الدخول حيز النفاذ

يصبح هذا الأمر نافذا اعتباراً من تاريخ التوقيع عليه.

.....

إل. بول بريميز
المدير الإداري لسلطة الائتلاف المؤقتة

الأمور رقم 30
"الملحق ألف"

إصلاح نظام المرتبات وأوضاع وشروط العمل لموظفي الدولة

جدول المرتبات

المرتبات الشهرية بآلاف الدينارات العراقية (000)

الدرجة 10	الدرجة 9	الدرجة 8	الدرجة 7	الدرجة 6	الدرجة 5	الدرجة 4	الدرجة 3	الدرجة 2	الدرجة 1	الدرجة
3000	2817	2733	2650	2566	2483	2400	2316	2233	2250	"سوبر أ"
2249	2166	2083	1999	1916	1833	1750	1666	1583	1500	"سوبر ب"
920	900	880	860	840	820	800	780	760	740	1
713	698	682	667	651	636	620	605	589	574	2
552	540	528	516	504	492	480	468	456	444	3
426	416	407	398	389	379	370	361	352	342	4
328	321	314	306	299	292	285	278	271	264	5
253	248	242	237	231	226	220	215	209	204	6
196	191	187	183	179	174	170	166	162	157	7
155	152	149	145	142	138	135	132	128	125	8
127	124	121	118	116	113	110	107	105	102	9
104	101	99	97	95	92	90	88	86	83	10
86	84	83	81	79	77	75	73	71	69	11