

التعيين في الوظيفة العامة

اعداد

م.د. زياد خلف نزال

شروط التعيين في الوظيفة العامة

- 1- ان يكون متمتعا بالجنسية العراقية ومتمتعا بحقوقه المدنية
- تطبيقا لمبدأ السيادة الوطنية ورغبة الدولة في حماية امنها وضمانا للولاء لها. ويجب ان يكون الشخص متمتعا بحقوقه المدنية أي غير محروم منها
- والمشرع العراقي سمح للمتجنس الذي مضى على تجنسه مدة لا تقل عن خمس سنوات ان يتولى الوظيفة العامة.
- 2- ان يكون حسن السيرة والسلوك:
- اي ان يتمتع بصفات حميدة وموضع ثقة لدى الآخرين.
- وبعيدا عن كل الشبهات التي تثير الشك لدى الآخرين وتؤدي الى الاخلال بنزاهة الوظيفة العامة.
- 3- الا يكون قد تم عزله من الخدمة بقرار تأديبي نهائي:
- فقرار العزل يؤكد عدم صلاحية الموظف لتولي الوظيفة لإخلاله اخلايا جسيما بأحكامها.
- ويجب ان يكون قرار العزل نهائيا اي لا يتطلب تصديقه من جهة ادارية عليا.
- 4- ان لا يقل سن المرشح للوظيفة عن 18 سنة :
- فيجب ان يكون المرشح قد بلغ سنا تؤهله لتحمل تبعات منصبه باستثناء الممرضة اذ اجاز لها المشرع تولي الوظيفة باكمالها 16 من العمر.
- 5- ان يكون المرشح لائقا صحياً:
- اي ان تكون لديه لياقة صحية تؤهله للقيام بأعباء الوظيفة. ويتم ذلك بشهادة تثبت خلوه من الامراض ولياقته الصحية او تتم احالته الى لجنة طبية مختصة.
- 6- ان يكون مستوفيا للشروط الواجب توفرها فيمن يتولى الوظيفة العامة اي لديه مؤهل علمي

طرق اختيار الموظفين

1- اسلوب الاختيار الحر:

- تتمتع الادارة في هذا الاسلوب بحرية اختيار الموظفين دون قيود او ضوابط. وقد سادت هذه الطريقة قديما عندما كان الحاكم يتمتع بسلطة مطلقة في اختيار الموظفين.
- اذ يتم اختيارهم على اساس الثقة الشخصية دون اي شروط. وتتبع هذه الطريقة في اختيار كبار الموظفين. ومع ذلك اي يجب مراعاة الكفاءة والمؤهلات في هذا الاسلوب
- هذا الاسلوب متبع في الولايات المتحدة الامريكية اي ان الحزب المنتصر في الانتخابات يكون له حق اشغال الوظائف العامة ويسمى بنظام الغنائم

2- اسلوب الاعداد والتأهيل:

- في هذه الطريقة تقوم الدولة بانشاء الكليات والمعاهد المتخصصة ومراكز التعليم المهني والاكاديمي, لاعداد الاشخاص الراغبين في تولي الوظائف العامة .
- هذه الطريقة تتطلب الكثير من النفقات والجهود وهي شائعة في تأهيل الكوادر الفنية والادارية في العراق كمعاهد التمريض واعداديات الصناعة والتجارة.

3- اسلوب الاختيار الديمقراطي:

- ويقصد بهذا الاسلوب ان يتم اختيار الموظفين عن طريق الافراد في الوحدات الادارية التي يراد اشغال الوظيفة العامة فيها اي بالانتخاب

• 4- اسلوب المسابقة والامتحان:

- يعد هذا الاسلوب من افضل الطرق لشغل الوظيفة العامة فهو يحقق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الافراد كما يؤدي الى وصول من هم اهل لتولي المسؤولية في المناصب الادارية.
- ويعتبر هذا الاسلوب الاكثر انتشارا في الوقت الحاضر فهو ينطوي على الموضوعية في الاختيار بعيدا عن الاهواء السياسية والمحسوبية.
- والامتحان قد يكون شفويا او تحريريا او مقابلة شخصية حسب كل دولة.

• السلطة المختصة بالتعيين:

- بعد انتهاء اجراءات الترشيح والتأكد من توافر شروط شغل الوظيفة العامة يجب ان يصدر قرار من السلطة المختصة بتعيين الشخص في الوظيفة المرشح لها.
- وعليه لا يعتبر موظفا الشخص الذي يتولى الوظيفة قبل صدور قرار تعيينه باستثناء **الموظف الفعلي** فقد اضىف المشرع صفة المشروعية عليه وهو شخص يباشر مهام الوظيفة العامة بقرار تعيين معيب او لم يصدر قرار بتعيينه اصلا اذ قد يتولى بعض الاشخاص ممارسة الوظائف مؤقتا بسبب ثورة او حرب او حالة طوارئ.

الآثار المترتبة على صدور قرار التعيين

• يترتب على صدور قرار التعيين:

- 1- تولي الموظف مهام وظيفته المعين بها اذ ان العلاقة الوظيفية تبدأ من تاريخ صدور قرار التعيين ويخضع الموظف للقوانين والانظمة الخاصة بالوظيفة العامة. واحقية الموظف بالترقية والاقدمية.
- 2- الطعن بالإلغاء لمن له مصلحة في ذلك ويعتقد ان قرار التعيين غير مشروع وهو احق بها.
- 3- اذا صدر قرار التعيين باطلا لاحتوائه على عيب من عيوب المشروعية فان السلطة المختصة بالتعيين تملك سلطة سحب قرارها.

حركة الموظف اثناء الخدمة

- **اولاً: النقل:**
- تملك الادارة سلطة تقديرية في نقل موظفيها من وظيفة الى اخرى بحكم خضوعهم الى مركز قانوني عام يجوز تغييره في اي وقت ولها حرية تقدير ظروف العمل وليس للموظف الحق في الطعن بقرار النقل.
- انواع النقل:
- **1- النقل المكاني:** اي ان يتم تغيير مكان عمل الموظف من مكان الى اخر سواء داخل الدائرة التي يعمل بها او دائرة اخرى.
- **2- النقل النوعي:** اي ان يسند الى الموظف وظيفة اخرى غير وظيفته الاصلية التي تم تعيينه فيها من حيث الدرجة او الاقدمية او المرتب.
- وللقضاء الاداري الرقابة على قرار الادارة بنقل موظفيها لانطواء القرار على اثار سلبية تلحق الموظف.
- **ثانياً: الانتداب:**
- اي ان يسند الى الموظف مؤقتاً وظيفة اخرى خارج الجهة التي يعمل فيها مع احتفاظه بدرجته الوظيفية.
- وتتمتع الادارة بسلطة تقديرية في انتداب موظفيها دون رقابة القضاء الاداري الا اذا انحرفت في استعمال سلطتها وكانت تقصد معاقبة الموظف فهنا تختص محاكم قضاء الموظفين بنظر الطعن فيها.
- **ثالثاً: الاعارة:**
- هي توقف الموظف مؤقتاً عن اداء وظيفته والتحاقه بوظيفة اخرى يعمل اخر خارج ملاك الحكومة للعمل في وظيفة يخضع لشروطها ويتقاضى مرتبها مع بقاء علاقته بجهة عمله الاصلية.
- وبعد انتهاء الاعارة يعود الموظف ليشغل وظيفته الاصلية سواء كانت شاغرة او وظيفة اخرى من ذات درجته.