مجلة العلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: تنظيم الاستقطاع المالي على الراتب
اسم الكاتب: م.م. زينب سعدون طعمة
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9788
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 11:46 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة العلوم القانونية والسياسية جامعة ديالى ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

كلية القانون والعلوم السياسية – جامعة ديالى

المجلد الثالث عشر – العدد الثاني - 2024 مجلة العلوم القانونية والسياسية

تنظيم الاستقطاع المالي على الراتب

Regulating Financial Deduction from Salary

الاختصاص العام: القانون العام الاختصاص الدقيق: مالية عامة

الكلمات المفتاحية: **الراتب**، **الاستقطاع المالي**، **تنظيم**.

Keywords: salary, financial deduction, organization.

تاريخ الاستلام:2024/7/23 – **تاريخ القبول**: 2024/8/30 – **تاريخ النشر**: 2024/12/15

DOI: https://doi.org/10.55716/jjps.2024.13.2.9

م.م. زينب سعدون طعمة

جامعة ديالى - كلية القانون والعلوم السياسية

Assist. Lect. Zainab Saadoun Toame
University of Diyala- College of Law and Political Science
zainab.s.toama@uodiyala.edu.iq

ملخص البحث

Abstract

يعد الراتب الوظيفي من أهم الحقوق المالية للموظف، فلا يجري الاتفاق او المفاوضة حول الراتب الذي يستحقه الموظف وعليه فليس للراتب أي خاصية تعاقدية إذ يعتبر من قبيل النظام العام ويتم تحديده وفقاً للقانون، وأن تنظيم الاستقطاع المالي على راتب الموظف هو إحدى حقوق الإدارة من جهة، وأحد العوامل المؤثرة على راتبه من جهة أخرى وبالتالي تذهب حصيلة هذا الاستقطاع المالي إلى الخزينة العامة؛ لأجل تمويل النفقات التي خصصت واستقطعت لأجلها لذا فأن تنظيم الاستقطاع المالي على راتب الموظف هو إحدى الحقوق التي تمتلكها السلطة التنفيذية وتستمد حقها من النصوص الدستورية والقانونية إذ لابد من وجود تشريع لتنظيم الاستقطاع المالي الذي يرد على الراتب الوظيفي، وبالتالي فأن العلاقة التي تربط الموظف بالدولة علاقة تنظيمية في التشريع العراقي فأن أي تعديل تقوم به السلطة الإدارية على المركز القانوني للموظف لابد أن يستند إلى نصوص قانونية تبرر فرضه.

Abstract

The salary is one of the most important financial rights of the employee. There is no agreement or negotiation regarding the salary that the employee deserves. Accordingly, the salary has no contractual property, as it is considered a matter of public order and is determined according to the law. Regulating the financial deduction from the employee's salary is one of the rights of the administration on the one hand, and one of the factors affecting his salary on the other hand. Therefore, the proceeds of this financial deduction go to the public treasury in order to finance the expenses that were allocated and deducted for it. Therefore, regulating the financial deduction from the employee's salary is one of the rights that the executive authority possesses and derives its right from the constitutional and legal texts. Therefore, there must be legislation to regulate the financial deduction that is made to the salary. Therefore, because the relationship that links the employee to the state is a regulatory relationship in Iraqi legislation, any amendment made by the administrative authority to the legal status of the employee must be based on legal texts that justify its imposition.

المقدمـــــة

Introduction

يعد الراتب من أهم الحقوق ذات الطابع المالي والتي يتم حصول الموظف عليه مقابل تفرغه لأداء واجباته الوظيفية كما أن تنوع واتساع نشاط الدولة يقتضي تنظيم وإنشاء الوظائف العامة بقوانين تحدد واجباتها وحقوقها كنشاط دائم ومستمر إذ أن الموظف يكرس جهوده ويعول عليه في معيشته مما حدا بالمشرع إلى وضع القواعد العامة التي تكفل اختيار احسن وأكفئ العناصر من اجل الانتظام في هذا النشاط الوظيفي ولكي يكون العاملين في هذا الجهاز الإداري امكانية الارتفاع بمستوى كفاءتهم والحفاظ على معنوياتهم في العمل لذا فان هذا الامر يتطلب التطور المستمر للقواعد والنظم اللذان يحكمان شؤونهم الوظيفية بما يكفل حسن اختيارهم وتنمية رغبتهم في العمل والالتزام بعدم المساس بحقوقه والتي تنظمها القواعد العامة في ضوء الاعتبارات الإنسانية والتي تكفل عدم المساس بهذه الحقوق التي تمنحها الدولة للموظف فضلا عن أن أغلب الاستقطاعات المالية هي ملزمة ولا يستطيع الموظف أن يمتنع عن دفعها وذلك لكون أن هذه المبالغ تقتطع مباشرة من الراتب أما من مصدر تمويلها كما هو الحال بالنسبة لبعض الاستقطاعات كالتوقيفات التقاعدية او من قبل الجهة المسؤولة عن الصرف الراتب مثل استقطاع الحمأية الاجتماعية حيث أن هذه الاستقطاعات تتم بشكل نصوص قانونية واجبة التنفيذ وتفرض على جميع الموظفين لذا فأن تنظيم الاستقطاعات المالية على راتب الموظف هو إحدى حقوق الإدارة من جهة، وأحد العوامل المؤثرة على راتبه من جهة أخرى، وذلك لكون الموظف في مركز تنظيمي يخضع للقوانين التي تنظم شؤونه الوظيفية لذا فأن هذا الوضع يعطي للإدارة الحق في إجراء التعديلات على تنظيم هذا المركز وفقاً للصالح العام.

فرضية البحث:

Research Hypothesis:

بيان طبيعة النظام القانوني للاستقطاعات المالية المتعلقة بالرواتب الوظيفية ودوره في تنظيم الشؤون الوظيفية بما ينسجم مع فلسفة المشرع في تحديد المستوى العام للرواتب.

هدف البحث:

Aim of the Research:

بيان طبيعة الأنظمة القانونية للاستقطاعات المالية الواردة على الرواتب الوظيفية إذ أن أي استقطاع مالي يفرض بموجب نص قانوني لابد للمشرع من أن يبرره.

منهج البحث:

Research Methodology:

إن المنهج الذي سار عليه بحثنا (تنظيم الاستقطاع المالي على الراتب) هو المنهج التحليلي وذلك من خلال اعتمادنا على تحليل النصوص القانونية والمبادئ التي جاء بها المشرع العراقي وذلك لكون الاستقطاع المالي هو أحد العوامل المؤثرة على الراتب الوظيفي.

مشكلة البحث:

Problem of the Statement:

إن مشكلة البحث تتمثل بالاستقطاعات المالية الواردة على راتب الموظف مما دعت الحاجة إلى بيان التنظيم القانوني للاستقطاع المالي على الراتب الوظيفي في التشريع العراقي.

نطاق البحث:

Scope of the Research:

إن نطاق بحثنا يشمل الموظفين أثناء الخدمة الوظيفية في ضوء قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل وقانون رواتب موظفي الدولة رقم (22) لسنة 2008 المعدل وقانون التنفيذ العراقي رقم (45) لسنة 1980 وقانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014.

خطة البحث:

Research Outline:

سنقسم موضوع الدراسة إلى مبحثين سبقت بمقدمة بخاتمة المبحث الأول سنخصصه للتعريف بالراتب والاستقطاع المالي وسنقوم بتقسيمه إلى مطلبين نخصص المطلب الأول منه تعريف الراتب وخصائصه وسنقوم بتقسيمه إلى فرعين الفرع الأول يختص بتعريف الراتب والفرع الثاني يختص ببيان خصائص الراتب، أما المطلب الثاني فقد خصص لتعريف الاستقطاع المالي وشروطه وسنقوم بتقسيمه إلى فرعين الفرع الأول يختص بتعريف الاستقطاع المالي والفرع الثاني يختص ببيان شروط الاستقطاع المالي، أما المبحث الثاني فسنخصصه لتنظيم الاستقطاع المالي على الراتب وسنقوم بتقسيمه إلى مطلبين: تخصص المطلب الأول منه ببيان الاستقطاعات الواردة على الراتب الوظيفي والتي تتعلق بمصلحة الموظف وسنقوم بتقسيمه إلى فرعين الفرع الأول يختص ببيان التوقيفات التقاعدية والفرع الثاني يختص ببيان بدل الاشتراك الضمان الصحي أما المطلب الثاني فيختص ببيان الاستقطاعات الواردة على الراتب الوظيفي والتي تتعلق بمصلحة المجتمع وسنقوم بتقسيمه إلى ثلاثة فروع الفرع الأول يختص ببيان الضريبة

على الراتب والفرع الثاني يختص ببيان رسم الطابع أما الفرع الثالث فقد خصص لبيان استقطاع الحمأية الاجتماعية .

المبحث الأول

First Topic

التعريف بالراتب والاستقطاع المالي

Definition of Salary and Financial Deduction

إن محور العلاقة ما بين الموظف والدولة هو الراتب وذلك لان الموظف يقبل الالتحاق بالوظيفة العامة من أجل الحصول على الراتب والذي لولاه لم يلتحق الموظف بها، إذ أن معظم وقته يكرسه في أداء عمله الوظيفي وذلك من أجل الحصول على الراتب لمواجهة أعباء معيشته وتلبية متطلباته الحياتية ولأهميته فأن المشرع قد أضفى عليه حمأية خاصة في تشريعات الوظيفة العامة وفي قوانين أخرى ولأن الموظف ما دام في مركز تنظيمي فأنه يخضع للقوانين التي تنظم شؤونه الوظيفية وأن هذا الوضع يعطي للإدارة الحق بإجراء التعديلات على تنظيم هذا المركز وفقاً للصالح العام [1]. لذا سوف يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول تعريف الراتب وخصائصه، وفي المطلب الثاني نتناول تعريف الاستقطاع المالي وشروطه.

المطلب الأول: تعريف الراتب وخصائصه:

First Requirement: Definition of Salary and Its Characteristics:

يعد الراتب هو الحق المالي المعترف به للموظف وأن هذا الحق محدد سلفاً في أنظمة الوظيفة العامة وأن ليس للموظف قدرة في تحديد قيمته او الكيفية التي يدفع له بموجبها [2]، لذا سيتم تخصيص هذا المطلب لبيان التعريف الاصطلاحي للراتب وأهم خصائصه في فرعين وحسب الآتي:

الفرع الأول: تعريف الراتب:

section: Definition of Salary:

من خلال هذا الفرع سوف يتم بيان التعريف الاصطلاحي للراتب وحيث أن التشريعات قد اختلفت في الالفاظ المستخدمة للراتب كما ان المشرع العراقي اطلق لفظ الراتب في تشريعات الخدمة المدنية والوظيفة العامة وكذلك استخدم المشرع العراقي لفظ تعويضات الموظفين على ما يتقاضاه الموظف لقاء تفرغه لخدمة الإدارة [3]. أما التعريف التشريعي للراتب، ابتداءً لم يقم المشرع في العراق بأيراد تعريف الراتب في قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل ولا حتى في قانون رواتب

موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة 2008 المعدل[4]. لكون أن المشرع ليس من اختصاصه إعطاء تعريف للراتب وإنما تحديد الأحكام والقواعد القانونية المنظمة للراتب وهذا الأمر يعتبر موقف حسن من قبل المشرع لكون أن تعريفه من عمل الفقه والقضاء لما يطرأ عليه من التطور والتغيير بمرور الزمن[5]. أما بالنسبة للتعريف الفقهي للراتب حيث أن الفقه الإداري لم يتفق على تعريف معين الراتب وذلك بسبب اختلاف النظرة إلى طبيعة الراتب الوظيفي فمنهم من كَيفَ هذه الطبيعة على أنه أجر يدفع في مقابل العمل الذي يقوم الموظف بتأديته ومنهم من كَيفه على أنه وسيلة تحدد فكرة الاحتفاظ بمكانة اجتماعية فيكون نوعا من النفقة التي تمنح للموظف لكي يتمكن من الظهور بمستوى يليق بالمركز الاجتماعي للوظيفة التي يشغلها[6]. حيث أن الفقه العراقي عرَّف الراتب بأنه المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا نظير قيامه بمهام وظيفته ويدخل أيضا ضمن معنى الراتب كافة المزأيا المالية الأخرى الملحقة به كالمرتب الإضافي وبدل السفر والإقامة وعلاوة السكن والعلاوات والمخصصات الاخرى[7]. أي أن الفقه العراقي قد عرف الراتب على اساس مكوناته وأنه في هذا التعريف قد وسع من مفهوم الراتب وشمل كافة المزأيا الملحقة به[8]. وأخيرا نشير إلى التعريف القضائي للراتب حيث أن القضاء الإداري في العراق قد استقر على إعطاء الراتب مقابل العمل ومن هذه الأحكام حكم الهيئة العامة لمجلس الدولة العراقي بصفتها التمييزية (سابقاً) بأن (تتحمل الإدارة مسؤولية عدم احالة الموظف إلى التقاعد في الموعد المحدد للإحالة وان الرواتب التي تسلمها الموظف تكون بحكم اجر مثل عن العمل الذي اداه) [9]. وبذلك نجد ان القضاء الإداري في العراق اكد على ان الاصل في استحقاق الراتب هو أداء الموظف لعمله وفي حالة امتناع الموظف عن أداء أعماله الوظيفية المكلف بها يؤدي إلى حرمانه منه إلا في بعض الحالات التي استثناها المشرع بنص قانوني صريح. وعليه واستنادا لما سبق ذكره يمكن تعريف الراتب بأنه: المبلغ النقدي الذي يحصل عليه الموظف فعلا بصورة دورية ومنتظمة نظير نفعه للوظيفة العامة ويحدده المشرع بنص القانون[10].

الفرع الثاني: خصائص الراتب:

Section Two: Salary Characteristics:

إن الراتب يتميز بالخصائص العامة التالية:

اولاً: إنه ذو خاصية نقدية حيث يتميز الراتب بأنه يدفع للموظف على شكل مبالغ نقدية شهرية تتلائم مع التطور الحديث لمالية الدولة من حيث اتخاذ أيراداتها ونفقاتها الصورة النقدية في دفع هذه النفقات[11].

ثانياً: إنه ذو خاصية تنظيمية أي أن مقداره يحدد وفقاً للنصوص القانونية لكون أن علاقة الموظف بالدولة، علاقة تنظيمية تحددها النصوص القانونية في التشريع العراقي فلا تجري المفاوضة والاتفاق حول الراتب الذي يستحقه الموظف وبالتالي ليس للراتب أي خاصية تعاقدية[12]. كما أنه يعتبر من قبيل النظام العام حيث تم تحديده وفقاً للقانون[13].

ثالثاً: إنه ذو خاصية موضوعية غير شخصية لكونه يحدد بشكل عام ومجرد فان النص التنظيمي الذي يحدد مقدار الراتب لا يقوم بالتمييز ما بين الموظفين بالاستناد إلى شخصياتهم وقدراتهم حيث ان الراتب يتحدد بالاستناد إلى درجة الموظف في السلم الإداري وإلى مستوى الوظيفة حيث أن قوانين الخدمة تحدد رواتب الموظفين حسب درجاتهم بحدين أعلى وأدنى لكل درجة وأن الزيادة تتم بحدود نفس الدرجة بالعلاوة السنوية ومن درجة إلى أخرى بالترفيع بعد انقضاء المدة المحددة في القانون.

رابعاً: الدورية والاستمرارية إذ أن الراتب يتصف بأنه حق من حقوق الموظف وأنه يؤدى إليه بانتظام وبصفة دورية وغالباً تكون في نهأية الشهر والمقصود هنا بنهأية الشهر هو قضاء مدة تحددها الإدارة في الخدمة حيث يستحق في نهأية هذه المدة راتبه المحدد قانوناً وفقاً للدرجة الوظيفية التي يشغلها الموظف[14].

خامساً: عدم قابليته للحجز الكامل وهذا ما أكده قانون التنفيذ العراقي رقم (45) لسنة 1980[15]. إذ جاء في المادة (62/عاشراً) منه (لا يجوز حجز على ما زاد عن خمس الراتب والمخصصات بما في ذلك مخصصات غلاء المعيشة التي يتقاضاها الموظف...) وجاء في المادة (82) منه (إذا كان الدين لا يعود للدولة او القطاع العام فلا يجوز الحجز الا إذا كان ثابتا بحكم قضائي بات ولا يعتد بموافقة المدين على خلاف ذلك).

سادساً: عدم قابليته للانقطاع لارتباطه بالعمل أي ان المشرع قد خص الراتب بحمأية خاصة حيث لا يمكن للإدارة أن تجري أي اقتطاع على راتب الموظف او المساس به ما دام مستمرا في أدائه لواجباته الوظيفية حيث أن وقف دفع الراتب الوظيفي يكون وفقاً لحالات أكدتها النصوص القانونية ومن هذه الحالات انتهاء خدماته لسبب ما وذلك بإتمامه السن القانوني الموجب للتقاعد بموجب قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 او العزل او الوفاة وغيرها أما انقطاع الموظف العارض عن الوظيفة او بسبب ظروف قاهرة فإن راتبه يبقى مستمرا رغم انقطاعه عن أداء واجباته الوظيفية مثل قرار الإدارة بسحب يد الموظف وغير ذلك من الحالات التوقف عن العمل.

المطلب الثاني: تعريف الاستقطاع المالي وشروطه:

The Second Requirement: Definition of Financial Deduction and Its Conditions:

إن أي استقطاع مالي على راتب الموظف فأن هذه المبالغ غالبا ما تستقطع لتحقيق غرضين أما لصالح الموظف الشخصية نتيجة الخدمات التي تقدمها له الدولة او لصالح المجتمع كونه أحد أفراد هذا المجتمع ولا بد من أن يتحمل جزء من الأعباء العامة مع بقية الأفراد[16]. لذا سوف نتناول هذا المطلب من خلال فرعين إذ نبحث في الفرع الأول تعريف الاستقطاع المالي ونبحث في الفرع الثاني شروط الاستقطاع المالي.

الفرع الأول: تعريف الاستقطاع المالي:

Section One: Definition of Financial Deduction:

يعرف الاستقطاع المالي بانه مجموع المبالغ النقدية التي يتم استقطاعها من راتب الموظف سواء كان ذلك الاستقطاع وارد على الراتب الاسمي او الراتب الكلي للموظف وأن هذه الاستقطاعات عادةً ما تظهر بصورة نصوص قانونية تنظمها القوانين ويتم تنفيذها بتعليمات وقرارات من قبل الوزارات والدوائر المختصة وأن حصيلتها تذهب إلى الخزينة العامة من أجل تمويل النفقات التي خصصت واستقطعت لأجلها حيث نجد أن المشرع لم يضع الأحكام العامة لتحديد الاستقطاع المالي وإنما تم بيان الجهة المختصة باقتراح وفرض الاستقطاع المالي وتحديد نسبته والتي حددت بالسلطة التنفيذية لكونها السلطة المسؤولة عن التخطيط والتنفيذ للسياسة العامة للدولة [17]. وحيث أن قرار التعيين يصدر من السلطة الإدارية وبالإرادة المنفردة وهو قرار شرطي يستتبعه تطبيق النظام القانوني للوظيفة على الشخص المعين [18]. إذ يتم خضوعه لقواعد معدة سلفاً وذلك بقيام السلطة العامة بوضع هذه القواعد وحق تعديلها دون الموافقة او الرفض من قبل الموظف ما دامت هذه التعديلات عامة ومجردة لا تخص موظفاً بعينه [19]. وأن تنظيم الاستقطاع المالي على راتب الموظف هو إحدى الحقوق التي تمتلكها السلطة التنفيذية وتستمد حقها من النصوص الدستورية والقانونية [20]. وبالرجوع للمادة (28) البند (اولاً) من الدستور العراقي النافذ لعام 2005 والتي نصت على أن (لا تفرض الضرائب والرسوم ولا تعدل ولا تجبى ولا يعفى منها إلا بقانون) وعليه لابد من وجود تشريع لتنظيم الاستقطاع المالي وأن يتم تحديد هذه المبالغ المستقطعة وفقاً لمعايير وأسس مختلفة في ضوء المستوى العام للمعيشة والمقدرة المالية للموظف ويكون ملزما بوجوب أدائها قانوناً.

الفرع الثاني: شروط الاستقطاع المالي:

Section Two: Conditions for Financial Deduction:

إن العلاقة التي تربط الموظف بالدولة كونها علاقة تنظيمية في التشريع العراقي لذا فان أي تعديل تقوم السلطة الإدارية به على المركز القانوني للموظف لابد من أن يستند إلى نصوص قانونية تبرر فرضه وعليه ومن خلال استقراء النصوص القانونية الخاصة والتي قرر فيها المشرع فرض الاستقطاعات المالية على راتب الموظف يمكن استخلاص أهم الشروط الاتية:

اولاً: أن يتم الاستقطاع المالي بنص قانوني إذا إن اغلب الاستقطاعات المالية التي تترتب على راتب الموظف فإنها تفرض بموجب نصوص قانونية كما هو الحال في قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 حيث أن التوقيفات التقاعدية التي تستقطع من راتب الموظف جاء النص عليها وفقاً للقانون المذكور أعلاه.

ثانياً: أن لا يتجاوز الاستقطاع المالي حدود معينة من الراتب إذ أن المشرع يقوم بالنص على الاستقطاع المالي بموجب نصوص قانونية ووفقاً لنسب محددة في ضوء الغرض الذي من أجله فرضت هذه المبالغ مع الأخذ بنظر الاعتبار أن راتب الموظف هو الوسيلة التي تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الاجتماعية المقابلة لوظيفته التي يعمل بها وعدم ارهاقه بكثرة الاستقطاعات المالية الواردة على راتبه لذا نجد المشرع يحرص على أن يحدد هذه النسب ويجب على الإدارة أن تنفذ في الحدود التي يرسمها التشريع.

ثالثاً: ان يستهدف الاستقطاع المالي تحقيق مصلحة عامة إذ ان أي استقطاع مالي يفرض بموجب نص قانوني يرد على راتب الموظف لابد للمشرع أن يبرره فمثلاً الضريبة على الراتب والتي يفرضها المشرع ورسم الطابع إذ أن هذه المبالغ غالباً ما تستقطع لتوجه إلى تحقيق اغراض أما لصالح الموظف الشخصية نتيجة الخدمات التي تقدمها الدولة له أو لصالح المجتمع كونه أحد أفراد هذا المجتمع ولابد له من أن يتحمل جزءاً من الاعباء العامة للدولة مع بقية أفراد المجتمع[21].

المبحث الثاني

Section Two

تنظيم الاستقطاع المالي على الراتب

Regulating Financial Deduction from Salary

إن من المهم أن يتم تنظيم الوظائف العامة وفقاً لأسس تنظيمية لمعالجة كافة الشؤون الوظيفية بحيث ينظر إلى الوظيفة ويقومها وفقاً لما تؤديه من أعمال وما تسديه من خدمات وان يتم تحديد معدلات الرواتب بما يتفق وأهمية الواجبات والمسؤوليات وأن تنظيم الاستقطاع المالي الوارد على راتب الموظف هو احد حقوق الإدارة من جهة وأحد العوامل المؤثرة على راتبه من جهة اخرى[22]. لذا سوف يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول الاستقطاعات الواردة على الراتب الوظيفي والتي تتعلق بمصلحة الموظف وفي المطلب الثاني نتناول الاستقطاعات الواردة على الراتب الوظيفي والتي تتعلق بمصلحة المجتمع.

المطلب الأول: الاستقطاعات الواردة على الراتب الوظيفي والتي تتعلق بمصلحة الموظف:

First Requirement: Deductions from The Employee's Salary That Are Related to The Employee's Interest:

سوف نتناول هذا المطلب من خلال فرعين إذ نبحث في الفرع الأول التوقيفات التقاعدية ونبحث في الفرع الثاني بدل الاشتراك الضمان الصحي على النحو الاتي:

الفرع الأول: التوقيفات التقاعدية:

Section One: Retirement Deductions:

يقصد بها مجموع المبالغ التي تستقطعها الإدارة شهريا من رواتب موظفي الدولة والمكلفين بخدمة عامة وان هذه المبالغ تمثل جزء من إيرادات صندوق تقاعد الموظفين [23]. حيث أن الإدارة تستقطع من الموظف في دوائر الدولة والقطاع عام مبالغ مالية شهرياً يطلق عليها توقيفات تقاعدية لتساهم في رفد الرواتب التقاعدية بعد إحالة الموظف إلى التقاعد فالمشرع العراقي يطلق عبارة التوقيفات التقاعدية[24]. على المبالغ التي تستقطع شهرياً من راتب الموظف وعلى طوال فترة خدمته الوظيفية وكذلك يدفعها المتقاعد عن خدماته المضافة لغرض التقاعد[25]. وفي العراق يتم استقطاع التوقيفات التقاعدية من راتب الموظف بموجب قانون التقاعد الموحد النافذ رقم (9) لسنة 2014 حيث نصت المادة (17/ البند اولاً) منه (تستقطع شهريا توقيفات تقاعدية تبلغ (25%) خمس وعشرون بالمئة من الراتب الوظيفي وعلى النحو الآتي (10%) عشرة بالمئة يتحملها الموظف و(15%) خمس عشرة بالمئة تتحملها الخزينة العامة). وأن هذه النسبة تفرض على راتب الموظف الاسمي حيث أن (10%)

يتحملها الموظف شهريا والجزء الاخر تتحمله الخزينة العامة وبنسبة (15%) وأن دائرة المحاسبة في وزارة المالية تقوم باستقطاع هذه المبالغ شهريا عند تمويل رواتب الموظفين وإضافة مساهمة الحكومة إليها وإيداعها لحساب صندوق تقاعد موظفي الدولة[26]. والتزام الموظف بدفع التوقيفات التقاعدية عن راتبه هو التزام قانوني يفرضه قانون التقاعد ويترتب على الاخلال به عدم احتساب المدة التي لم تدفع عنها تلك التوقيفات خدمة لأغراض التقاعد[27]. أما مبررات هذا الاستقطاع بمساهمة الموظف بهذه النسبة من راتبه لأجل تحمله جزءاً من الأعباء العامة الملقاة على عاتق الحكومة وتعزيز قيم التكافل الاجتماعي والوصول إلى معادلة منصفة تضمن العدالة في توزيع الدخل بين جميع أفراد الجيل الواحد والأجيال المتعاقبة وكذلك فان هذه المبالغ تمثل ضمان حماية الدخل للأشخاص العاملين وأسرهم في حالات التقاعد والعجز والإعاقة والشيخوخة والوفاة[28]. فنجد أن أغلب القوانين التي تنظم حقوق وأوضاع الموظفين بعد انتهاء الخدمة الوظيفية تنص على أن المبالغ التي تقتطع من الموظفين أثناء الخدمة وذلك لغرض المساهمة من قبلهم في تحمل الاعباء المالية مع الدولة وتوفير استقرار مادي ونفسي لأكبر عدد ممكن من الموظفين والمتقاعدين وخلفهم.

الفرع الثاني: بدل الاشتراك الضمان الصحي:

Section Two: Health Insurance Subscription Allowance:

يعرف الضمان الصحي بأنه نظام يضمن للمستفيد توافر الخدمات الطبية المطلوبة بشكل كلي أو جزئي بدون مقابل أو بجزء بسيط عند وقوع المرض او العجز[29]، وبذلك يتضح لنا بأن الضمان الصحي لا يكون مجاناً بل نظير بدل اشتراك (استقطاع) أو قسط مالي سنوي أو شهري وفي العراق نص على بدل الاشتراك (استقطاع) الضمان الصحي وفقاً لقانون الضمان الصحي رقم (22) لسنة 2020 ويقصد ببدل الاشتراك بأنه (المبلغ الواجب دفعه من المشتركين لضمان التغطية الصحية)[30]، أما المقصود بقسط الضمان الصحي (فهو المبلغ الواجب دفعه سنوياً أو شهرياً من المشترك لضمان التغطية الصحية)[31]، وبموجب القانون اعلاه تؤسس هيأة تعرف باسم (هيأة الضمان الصحي) كما أن هذه الهيأة تؤسس صندوق يعرف بـ(صندوق الضمان الصحي)[32]، حيث أن كافة المؤسسات الصحية وبمختلف مستوياتها في القطاع العام والخاص والخيري تتعاقد مع هيأة الضمان الصحي لتقديم الخدمات الطبية وقيامها بعلاج المرضى[33]، كما ان لهيأة الضمان الصحي موازنة سنوية تمول من (....خامساً: بدلات الاشتراك والاقساط السنوية أو الشهرية للمشتركين .... ثامناً: مبالغ الغرامات المستحقة للمؤسسة وفوائد الديون للاشتراكات المتأخرة ....)[34] كما أنه على مدير صندوق الضمان الصحي إيداع الأموال

المستحصلة في إحدى المصارف الحكومية[35]، أما بالنسبة للتسجيل في هيأة الضمان الصحي بالنسبة لكافة موظفي الدولة فأنه لا يكون اختيارياً وإنما يكون التسجيل الزامياً[36]، وبالرجوع إلى قانون الضمان الصحي رقم (22) لسنة 2020 نصت المادة (27 –ثالثاً: يحدد ويشمل القسط الشهري للموظفين والمتقاعدين وما يقابلهم في القطاع الخاص وكما يأتي .... ب – كافة موظفي الدولة وما يقابلهم في القطاع الخاص (1%) واحد من المائة من الراتب الشهري الكلي)[37]، أي ان قانون الضمان الصحي يوفر خدمات طبية لكافة موظفي الدولة عبر استقطاعات لا تتجاوز (1%) من الراتب الشهري الكلي وأن هدف المشرع من إجراء استقطاع اشتراكات الضمان الصحي وذلك لتأمين التغطية الصحية الشاملة للشخص المضمون مع تحقيق مبدأ العدالة والتكافل الاجتماعي فضلاً عن تقليل الأعباء المالية على المواطن والحد من الفقر وإضافة إلى ذلك فأن القانون سيسهم في تطوير أداء العاملين والمؤسسات الصحية في القطاعين العام والخاص مع تحسين جودة الخدمات الطبية المقدمة من خلال تنظيم العمل في القطاع الصحي والمنافسة في تقديم الخدمات الطبية وتشجيع القطاع الخاص للاستثمار في مجال الخدمات الصحية[38] .

المطلب الثاني: الاستقطاعات الواردة على الراتب الوظيفي والتي تتعلق بمصلحة المجتمع:

The Second Requirement: Deductions from The Job Salary That Are Related to The Interest of Society

سوف نتناول هذا المطلب من خلال ثلاث فروع إذ نبحث في الفرع الأول الضريبة على الراتب، أما الفرع الثاني فنبحث فيه رسم الطابع، أما الفرع الثالث فنتناول فيه استقطاع الحماية الاجتماعية على النحو الآتي:

الفرع الأول: الضريبة على الراتب:

Section One: Salary Tax:

وهي صورة من صور ضريبة الدخل كما أنها تعتبر من الضرائب النوعية لأنها لا تفرض على الدخل ككل وإنما تفرض على نوع معين من الدخل وهو الدخل الناتج عن العمل لدى الغير أي عمل التابع للمتبوع[39]. ويتطلب مبدأ عدالة فرض الضريبة على الأشخاص المعنويين والطبيعيين دون تفريق سواء كانوا الأشخاص عاملين في القطاع العام او الخاص كلاً حسب طاقته وبالقدر الذي تتساوى فيه تضحيته مع تضحية غيره[40]. والغرض منها هو ضرورة أن يساهم كل شخص يحصل على إيراد في الأعباء العامة التي تضطلع بها الدولة[41]. ففي العراق لم ينص قانون ضريبة الدخل رقم (113) لسنة 1982 على فرض الضرائب على رواتب الموظفين في القطاع العام وكل ما ورد في نص المادة (5/2) من القانون

فرض الضريبة على الرواتب لغير العاملين في دوائر الدولة والقطاع العام والمختلط[42]. وأن ضريبة الدخل فرضت على رواتب العاملين في الدوائر الحكومية والمؤسسات العامة في القطاعين العام والمختلط بطريقة الاستقطاع المباشر وذلك بموجب أمر سلطة الائتلاف المؤقتة المنحلة رقم (49) لسنة 2004 (الاستراتيجية الضريبية)[43]. بعد أن كان الموظفين غير مشمولين بضريبة الدخل على الرواتب حيث جاء في القسم (11/البند 1) منه (تخضع للضريبة اعتبارا من اليوم الأول من نيسان 2004 الرواتب والأجور والمخصصات التي يتلقاها موظفو الدوائر الحكومية وموظفو القطاعين العام والمختلط بغية ضمان مشاركة جميع قطاعات المجتمع العراقي في عبء الضريبة). وهذا ما جاء في المادة (2) من تعليمات استقطاع الضريبة بطريقة الاستقطاع المباشر رقم (1) لسنة 2007[44] على خضوع الرواتب والاجور للضريبة[45]. وان هدف المشرع من فرض الضريبة على الرواتب والاجور، وذلك لإخضاع موظفي القطاع العام والعاملين في القطاع الخاص للضريبة للتأكد من أن جميع قطاعات المجتمع العراقي تشارك في عبء الضريبة وان هذه العائدات إنما هي لمنفعة الشعب العراقي، عملا لإيجاد أوضاع تلائم إعادة بناء الاقتصاد العراقي بما في ذلك إيجاد نظام فعال وعصري للضريبة على الدخل[46].

الفرع الثاني: رسم الطابع:

Section Two: Stamp Drawing:

يعد أحد صور الاستقطاعات المالية التي ترد على راتب الموظف وأن المشرع العراقي قد أخذ بهذه الصورة من الاستقطاع بموجب قانون رسم الطابع رقم (71) لسنة 2012[47]. حيث جاء في المادة (12) منه (أولا: يستوفى الرسم من الرواتب والمخصصات والأجور بمقدار (2000) الفي دينار سنوياً، ثانياً: تقوم دوائر الدولة والقطاع العام بحسم الرسم المحدد في البند (أولا) من هذه المادة من المبلغ المستحق مباشرة بقسطين متساويين الأول من راتب شهر كانون الثاني والثاني من راتب شهر تموز من كل سنة على أن يسدد إلى الخزينة خلال مدة اقصاها نهاية الشهر التالي لحسمه ....) إن هذه المادة تبين أن استيفاء مبلغ قدره (2000) دينار من راتب الموظف على أن تقوم دوائر الدولة مباشرة بحسم هذا المبلغ المستحق بموجب القانون وهدف المشرع من تنظيم استيفاء الرسم من رواتب الموظفين على اعتبار أنه المقابل المالي للخدمات التي تقدمها الدولة للموظفين.

الفرع الثالث: استقطاع الحماية الاجتماعية:

Section Three: Deduction of Social Protection:

يعد صورة من صور الاستقطاعات المالية والتي تتمثل بفرض استقطاع مالي على رواتب الموظفين وأن المشرع العراقي قد نظم هذا الاستقطاع في بموجب قانون الحماية الاجتماعية رقم (11) لسنة

2014[48]. وبنسبة (0,0025) على اساس الراتب الاسمي للموظف على ان تخصص مبالغه للأسر والأفراد ممن هم دون خط الفقر من العراقيين ورعايا الدول المقيمين في العراق على أن يحدد خطر الفقر هذا من قبل وزارة التخطيط وذلك بتحديد مقدار دخل الفرد او الاسرة[49]. وجاء النص على مقدار المبلغ المستقطع في المادة (19/البند اولاً) منه (تتكون إيرادات الصندوق مما يأتي هـ– (0,0025) تستقطع من رواتب موظفي الدولة والمكلفين بالخدمة العامة) على أن يتم دفع هذه المبالغ على شكل إعانات اجتماعية للمشمولين بهذا القانون وهدف المشرع من اجراء هذا الاستقطاع بغية تحقيق حياة كريمة لأبناء المجتمع والمساهمة في تعزيز قيم التكافل الاجتماعي وتوفير الاستقرار النفسي والمادي للأفراد وأسرهم او لخلفهم وأيضا لضمان الدخل للأفراد وأسرهم في حالات العجز والإعاقة والشيخوخة والوفاة وفقدان القدرة على العمل بشكل يؤمن الحياة الكريمة لهم[50].

الخاتمـــــــة

بعد أن انتهينا من دراسة موضوع بحثنا الموسوم (تنظيم الاستقطاع المالي على الراتب) توصلنا إلى العديد من الاستنتاجات والتوصيات وعلى النحو الآتي:

اولاً: الاستنتاجات:

Firstly: Conclusions:

1. إن المشرع العراقي أكد على أن الأصل في استحقاق الراتب هو أداء الموظف لعمله وأن امتناعه عن أداء الأعمال الوظيفية المكلف بها يؤدي إلى حرمانه منه إلا بعض الحالات التي استثناها المشرع بنص قانوني صريح.
2. تنظم الوظائف العامة في التشريع العراقي من خلال نصوص قانونية تبين حقوق الموظف كافة وان أي تغيير تجريه الإدارة على هذه الحقوق يكون بأداة قانونية تنظيمية تسري على الكافة بالنسبة لحقوقهم في المستقبل.
3. إن الاستقطاعات المالية هي إحدى العوامل المؤثرة على راتب الموظف والتي نظمها المشرع العراقي بموجب قوانين خاصة ومتناسبة مع الراتب الوظيفي احياناً.
4. إن أي استقطاع مالي تجريه الحكومة على راتب الموظف لا بد من أن تبرره وتسعى من ورائه إلى تحقيق هدف معين.
5. إن ورود الاستقطاعات المالية على راتب الموظف قد أدت إلى ارباك كبير في رواتب الموظفين وكذلك كثرة الأخطاء في حساب راتب الموظف لكثرة الاستقطاعات.

ثانياً: التوصيات:

Secondly: Recommendations:

1. **أدعو المشرع إلى تبني فلسفة واضحة حول دور الراتب في الحفاظ على هيبة وكرامة الوظيفة العامة فالحقوق المالية التي يحصل عليها الموظف من التحاقه بالوظيفة تمثل في حقيقتها الأساس والدافع لالتزام الموظف بالحفاظ على كرامة وظيفته وعدم القيام بأعمال تتنافى مع طبيعتها فالموظف يؤدي خدمة للدولة ولا يمكن أن يشعر بأي حال من الاحوال بالغبن كون ما يحصل عليه لا يتناسب مع ما يقدمه من خدمات او ان الدولة تستغل حاجته للوظيفة من حصولها على خدماته مقابل أجور لا تناسبه.**
2. **نهيب بالمشرع العراقي إعادة النظر بالنظام القانوني للاستقطاعات المفروضة على الراتب الوظيفي وذلك من خلال تقنينها وحصرها بالسلطة التشريعية وإلغاء غير الضروري منها ومنع فرض استقطاعات جديدة في المستقبل.**
3. **مراعاة الوضع الاجتماعي للموظف عند ورود الاستقطاعات المالية على راتبه لاعتماده بشكل كبير على ما يحصل عليه من راتب الوظيفة العامة في سد احتياجاته المعيشية لذا نهيب بالمشرع وندعوه الأخذ بنظر الاعتبار رواتب الموظفين في الدرجات الدنيا واستثنائهم من الاستقطاع نتيجة الوضع الاقتصادي وغلاء المعيشة كون الاستقطاعات المالية تأثر على رواتبهم بشكل مباشر.**
4. **تفعيل دور المؤسسات العامة ومنظمات المجتمع المدني في تثقيف الموظف وتعريفه بطبيعة حقوقه المالية وحدود سلطة الإدارة تجاهها ودور القانون في حمايتها لتمكين الموظف من الدفع عنها ومنع الإدارة من الانتقاص منها دون عذر من القانون.**

الهوامش

Endnotes

(1) **سجى كريم صالح، الحماية القانونية لراتب الموظف في التشريع العراقي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 2019، ص6-68.**

(2) **د. سليم سلامة حتاملة، القضاء الإداري (طعون الموظفين)، بلا طبعة، دار اوغاريت للنشر، الاردن، 2004، ص42.**

(3) **ينظر: قوانين الموازنة العامة الاتحادية للدولة رقم (2) لسنة 2015، منشور بالوقائع العراقية بالعدد 4352 في 2015/2/16، وكذلك قانون رقم (1) لسنة 2016، منشور بالوقائع العراقية بالعدد 4394 في 2016/1/18.**

(4) وبالرجوع إلى امر سلطة الائتلاف المؤقتة (الملغى) رقم 30 لسنة 2003، منشور بالوقائع العراقية بالعدد 3979 في 2003/9/8 إذ عرف الراتب بنصه في القسم (1)، (تعني عبارة الراتب الاساسي، الاجر الاساسي المدفوع للعاملين في القطاع العام ولا يشمل هذا الاجر الاساسي أي علاوة او بدل مالي خاص).

(5) سجى كريم صالح، الحماية القانونية لراتب الموظف في التشريع العراقي، (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص8.

(6) د. محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها، بلا طبعة، بلا دار، مصر، 1967،ص385.

(7) د. مازن ليلو راضي، موسوعة القضاء الإداري، المجلد الثاني، المؤسسة الحديثة للكتاب، ط1، لبنان، 2016، ص115.

(8) سجى كريم صالح، الحماية القانونية لراتب الموظف في التشريع العراقي، (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص10– 11.

(9) قرار الهيئة العامة بصفتها التميزية رقم 1/408 انضباط، تمييز 2010 الصادر في 2010/8/19 مجموعة قرارات مجلس الدولة العراقي لسنة 2011، ص386، نشير إلى انه تم تعديل تسمية مجلس شورى الدولة إلى مجلس الدولة بموجب المادة (2) من قانون مجلس الدولة رقم (71) لسنة 2017 منشور بالوقائع العراقية بالعدد 4456 في 2017/8/7.

(10) سجى كريم صالح، الحماية القانونية لراتب الموظف في التشريع العراقي، (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص12.

(11) د. عبد الباسط علي جاسم الزبيدي، المالية العامة والموازنة العامة للدولة والرقابة على تنفيذها (دراسة مقارنة)، مكتب الجامعي الحديث، بلا طبعة، 2015، ص60.

(12) د. احمد سليم سعيفان، قانون الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2017، ص212.

(13) د. انوار احمد رسلان، الوظيفة العامة، بلا طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994، ص169.

(14) سجى كريم صالح، الحماية القانونية لراتب الموظف في التشريع العراقي، (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص12.

(15) المادة (62) من قانون التنفيذ رقم (45) لسنة 1980، منشور بالوقائع العراقية بالعدد (2762) في 1980/3/17.

(16) سجى كريم صالح، الحماية القانونية لراتب الموظف في التشريع العراقي، (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص13–71.

(17) ينظر: المادة (80/اولاً) من دستور جمهورية العراق لعام 2005.

(18) د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، بلا طبعة، دار المطبوعات والمعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1983، ص225.

(19) د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، مصدر سابق، ص225.

(20) ينظر: المادة (80/البند ثانياً) من دستور جمهورية العراق النافذ لعام 2005.

(21) سجى كريم صالح، الحماية القانونية لراتب الموظف في التشريع العراقي، (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص70–71.

(22) سجى كريم صالح، الحماية القانونية لراتب الموظف في التشريع العراقي، (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص52–68.

(23) ينظر المادة (9) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 منشور بالوقائع العراقية بالعدد رقم 4314 في 2014/3/10.

(24) ينظر المادة (17) البند اولا من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014.

(25) ينظر المادة (9/اولاً/ج) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014.

(26) ينظر المادة (17) البند (ثانيا) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014.

(27) ينظر المادة (20/اولاً/أ) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014.

(28) ينظر المادة (2) البند (اولا) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014.

(29) د. أياد طاهر محمد، ود. عبير مزهر لافي : نموذج مقترح لنظام التأمين الصحي في العراق، بحث منشور في مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي، المجلد 1، ج2، 2012، ص6 .

(30) انظر المادة (1 – سابعاً) من قانون الضمان الصحي رقم (22) لسنة 2020 منشور بالوقائع العراقية العدد (4614) في 2021/2/1.

(31) انظر: المادة (1 – ثامناً) من قانون الضمان الصحي رقم (22) لسنة 2020.

(32) انظر: المادة (2 – أولاً – ثانياً) من قانون الضمان الصحي رقم (22) لسنة 2020.

(33) انظر: المادة (1 – رابع عشر) من قانون الضمان الصحي رقم (22) لسنة 2020.

(34) انظر: المادة (12 – خامساً– ثامناً) من قانون الضمان الصحي رقم (22) لسنة 2020.

(35) انظر: المادة (13 – ثانياً) من قانون الضمان الصحي رقم (22) لسنة 2020.

(36) انظر: المادة (16 – ثالثاً –أ–) من قانون الضمان الصحي رقم (22) لسنة 2020.

(37) انظر: المادة (27 – ثالثاً –ب–) من قانون الضمان الصحي رقم (22) لسنة 2020.

(38) انظر: المادة (5 – أولاً– ثانياً – ثالثاً – خامساً – سادساً – سابعاً) من قانون الضمان الصحي رقم (22) لسنة 2020.

(39) د. احمد ماهر عز، التشريع الضريبي المصري، الكتاب الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، 1985، ص268.

(40) صادق محمد حسين، ضريبة الدخل، بلا طبعة، مطبعة الزمان، بغداد، 1974–1975، ص15.

(41) د. عبد الرؤوف قطيش، شيرين عبد الرؤوف قطيش، الرواتب والاجور في اطار قانون ضريبة الدخل وقانون الضمان الاجتماعي، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2015، ص7.

(42) انظر المادة (2) الفقرة الخامسة من قانون ضريبة الدخل رقم (113) لسنة 1982 منشور بالوقائع العراقية بالعدد (2917) في 1982/12/27 على الموقع الالكتروني (www.iraqld-iq) .

(43) امر سلطة الائتلاف المؤقتة المنحلة رقم (49) لسنة 2004 منشور بالوقائع العراقية بالعدد رقم 3981 في 2004/2/19 منشور على الموقع الالكتروني (www.iraqld-iq).

(44) تعليمات استقطاع الضريبة بطريقة الاستقطاع المباشر رقم (1) لسنة 2007، منشور بالوقائع العراقية بالعدد 4038 في 2007/3/26.

(45) ينظر المادة (2) البند (اولا) من التعليمات اعلاه.

(46) ينظر امر سلطة الائتلاف المؤقتة المنحلة رقم (49) لسنة 2004 الاستراتيجية الضريبية لعام 2004 .

(47) قانون رسم الطابع رقم (71) لسنة 2012، منشور بالوقائع العراقية بالعدد 4255 في 2012/10/22.

(48) قانون الحماية الاجتماعية رقم (11) لسنة 2014 منشور بالوقائع العراقية بالعدد 4316 ي 3/24م2014 على الموقع الالكتروني (www.iraqld-iq).

(49) ينظر المادة (1) من قانون الحماية الاجتماعية رقم (11) لسنة 2014.

(50) ينظر المادة (3) من قانون الحماية الاجتماعية رقم (11) لسنة 2014.

المصـــــــادر

أولاً: الكتب:

I. ابراهيم درويش، الإدارة العامة في النظرية والممارسة، ط4، بلا دار نشر، 1978

II. احمد سليم سعيفان، قانون الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2017

III. احمد ماهر عز، التشريع الضريبي المصري، الكتاب الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، 1985

IV. انوار احمد رسلان، الوظيفة العامة، بلا طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994

V. أياد عبد اللطيف سالم، الدرجات والرواتب والمخصصات في قانون الخدمة المدنية، مكتب زاكي للطباعة، العراق، 2009

VI. حمدي امين عبد الهادي، نظرية الكفاية في الوظيفة العامة، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1966

VII. سليم سلامة حتاملة، القضاء الإداري (طعون الموظفين)، بلا طبعة، دار اوغاريت للنشر، الاردن، 2004

VIII. صادق محمد حسين، ضريبة الدخل، بلا طبعة، مطبعة الزمان، بغداد، 1974–1975

IX. عبد الباسط علي جاسم الزبيدي، المالية العامة والموازنة العامة للدولة والرقابة على تنفيذها (دراسة مقارنة)، مكتب الجامعي الحديث، بلا طبعة، 2015

X. عبد الرؤوف قطيش، شيرين عبد الرؤوف قطيش، الرواتب والاجور في اطار قانون ضريبة الدخل وقانون الضمان الاجتماعي، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2015

XI. علي محمد بدير واخرون، مبادئ واحكام القانون الإداري، طبعة جديدة، مكتبة السنهوري، بغداد، 2011

XII. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، بلا طبعة، دار المطبوعات والمعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1983

XIII. مازن ليلو راضي، موسوعة القضاء الإداري، المجلد الثاني، المؤسسة الحديثة للكتاب، ط1، لبنان، 2016

XIV. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الإداري، بلا طبعة، بلا مطبعة، العراق، 2009

XV. محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها، بلا طبعة، بلا دار، مصر، 1967

ثانياً : الرسائل الجامعية:

I. سجى كريم صالح، الحماية القانونية لراتب الموظف في التشريع العراقي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 2019.

ثالثاً : البحوث المنشورة:

I. د. أياد طاهر محمد، ود. عبير مزهر لافي : نموذج مقترح لنظام التأمين الصحي في العراق، بحث منشور في مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي، المجلد 1، ج2، 2012

ثالثاً : الدساتير والقوانين:

الدساتير:

I. دستور جمهورية العراق لعام 2005.

القوانين:

I. امر سلطة الائتلاف المؤقتة المنحلة رقم (49) لسنة 2004 منشور بالوقائع العراقية بالعدد رقم 3981 في 2004/2/19 منشور على الموقع الالكتروني (www.iraqld-iq).

II. قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 منشور بالوقائع العراقية بالعدد رقم 4314 في 2014/3/10.
III. قانون التنفيذ رقم (45) لسنة 1980
IV. قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل.
V. قانون الحماية الاجتماعية رقم (11) لسنة 2014 .
VI. قانون رسم الطابع رقم (71) لسنة 2012، منشور بالوقائع العراقية بالعدد 4255 في 2012/10/22.
VII. قوانين الموازنة العامة الاتحادية للدولة رقم (2) لسنة 2015، وكذلك قانون رقم (1) لسنة 2016.
VIII. قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة 2008 المعدل.
IX. قانون ضريبة الدخل رقم (113) لسنة 1982.
X. قانون الضمان الصحي رقم(22) لسنة 2020.

رابعاً : القرارات والتعليمات:

I. قرار الهيئة العامة بصفتها التميزية رقم 1/408 انضباط / تمييز 2010 الصادر في 2010/8/19 مجموعة قرارات مجلس الدولة العراقي لسنة 2011
II. تعليمات استقطاع الضريبة بطريقة الاستقطاع المباشر رقم (1) لسنة 2007، منشور بالوقائع العراقية بالعدد 4038 في 2007/3/26.

References

First: Books:

I. *Ibrahim Darwish, Public Administration in Theory and Practice, 4th ed., no publisher, 1978*
II. *Ahmed Salim Saifan, Public Service Law (Comparative Study), 1st ed., Al-Halabi Legal Publications, Lebanon, 2017*
III. *Ahmed Maher Ezz, Egyptian Tax Legislation, Book One, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 1985*
IV. *Anwar Ahmed Raslan, Public Service, no edition, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 1994*
V. *Ayad Abdul Latif Salem, Grades, Salaries and Allowances in the Civil Service Law, Zaki Printing Office, Iraq, 2009*
VI. *Hamdi Amin Abdul Hadi, Theory of Competence in Public Service, 1st ed., Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, 1966*

VII. *Salim Salama Hatamleh, Administrative Judiciary (Employee Appeals), no edition, Ugarit Publishing House, Jordan, 2004*
VIII. *Sadiq Muhammad Hussein, Income Tax, no edition, Al-Zaman Press, Baghdad, 1974-1975*
IX. *Abdul Basit Ali Jassim Al-Zubaidi, Public Finance and the State General Budget and Control over its Implementation (Comparative Study), Modern University Office, no edition, 2015*
X. *Abdul Raouf Qatish, Shireen Abdul Raouf Qatish, Salaries and Wages within the Framework of the Income Tax Law and the Social Security Law, 1st ed., Al-Halabi Legal Publications, Lebanon, 2015*
XI. *Ali Muhammad Badir and others, Principles and Provisions of Administrative Law, New Edition, Al-Sanhouri Library, Baghdad, 2011*
XII. *Majid Ragheb Al-Helou, Administrative Law, no edition, Dar Al-Matbou'at wa Al-Ma'rifa Al-Jami'a, Alexandria, 1983*
XIII. *Mazen Lilo Radi, Encyclopedia of Administrative Judiciary, Volume 2, Modern Book Foundation, 1st ed., Lebanon, 2016*
XIV. *Maher Saleh Alawi, The Mediator in Administrative Law, no edition, no publisher, Iraq, 2009*
XV. *Muhammad Fuad Mahna, Public Service Policy and its Applications, no edition, no publisher, Egypt, 1967*

Second: Thesis:

I. *Saja Karim Saleh, Legal Protection of the Employee's Salary in Iraqi Legislation, Comparative Study, Master's Thesis, College of Law, University of Baghdad, 2019.*

Third: Articles:

I. *Dr. Ayad Tahir Muhammad, and Dr. Abeer Mazhar Lafi: A proposed model for the health insurance system in Iraq, a research published in Al-Kut Journal of Economic and Administrative Sciences, the special issue of the scientific conference, Volume 1, Part 2, 2012*

Third: Constitutions and Laws:

Constitutions:

I. *Constitution of the Republic of Iraq for the year 2005.*

Laws:

I. *Order of the dissolved Coalition Provisional Authority No. (49) of 2004 published in the Iraqi Gazette in issue No. 3981 on 2/19/2004 published on the website (www.iraqld-iq).*
II. *Unified Retirement Law No. (9) of 2014 published in the Iraqi Gazette in issue No. 4314 on 3/10/2014.*
III. *Implementation Law No. (45) of 1980*
IV. *Civil Service Law No. (24) of 1960 as amended.*

V. Social Protection Law No. (11) of 2014.
VI. Stamp Duty Law No. (71) of 2012, published in the Iraqi Gazette No. 4255 on 10/22/2012.
VII. Federal State Budget Laws No. (2) of 2015, as well as Law No. (1) of 2016.
VIII. State and Public Sector Employees Salaries Law No. (22) of 2008, as amended.
IX. Income Tax Law No. (113) of 1982.
X. Health Insurance Law No. (22) of 2020.

Fourth: Decisions and Instructions:

I. Decision of the General Authority in its capacity as the Court of Cassation No. 408/1 Discipline/Distinction 2010 issued on 8/19/2010 Collection of Decisions of the Iraqi Council of State for the year 2011
II. Instructions for deducting tax by direct deduction No. (1) of 2007, published in the Iraqi Gazette No. 4038 on 3/26/2007.

CC BY