

التصنيفات: طاقة

الجهة المصدرة: العراق - اتحادي

نوع التشريع: قرار

رقم التشريع: ٤٢٥

تاريخ التشريع: ١٩٧٥/١٦/٤

سريان التشريع: ساري المفعول

عنوان التشريع: قواعد الخدمة و الملاك و التقاعد للجنة الطاقة الذرية

المصدر: الوقائع العراقية - رقم العدد: ٢٤٦٢ | تاريخ: ١٩٧٥/٢٦/٤ | عدد الصفحات: ٨ | رقم الصفحة: ١ | رقم الجزء: ١  
مجموعة القوانين والانظمة - | تاريخ: ١٩٧٥

## المادة ١

يقصد بالتعابير الآتية المعاني المبينة أزاءها :

- ١ - القانون - قانون لجنة الطاقة الذرية رقم ( ١ ) لسنة ١٩٥٩ المعدل.
- ٢ - القواعد - قواعد الخدمة و الملاك و التقاعد في مؤسسة الطاقة الذرية.
- ٣ - الرئيس - رئيس لجنة الطاقة الذرية.
- ٤ - اللجنة - المجلس الاعلى المتكون من الرئيس و الاعضاء و المعينين وفق القانون.
- ٥ - المؤسسة - مجموعة المعاهد و المراكز و المنشآت و الدوائر التابعة للجنة الطاقة الذرية.
- ٦ - السكرتارية العامة - الجهاز التنفيذي للجنة اعلاه الوارد ذكرها في الفقرة ( ٤ ) من هذه المادة.
- ٧ - السكرتير العام - السكرتير العام للجنة الطاقة الذرية.
- ٨ - الملاك - مجموع الوظائف المصادق عليها من قبل رئيس لجنة الطاقة الذرية.
- ٩ - الموظف - كل شخص معين في احدى الوظائف الدائمة في الملاك.
- ١٠ - الدرجة - هي مستوى الوظيفة او مجموعة وظائف محصورة بين حدي راتب ادنى و اعلى وفق جدول زمني معين.

## احكام اساسية

## المادة ٢

- ١ - تضع اللجنة هيكل تنظيمي تظهر فيه الوظائف التي تحتاجها و موقعها فيه و يلحق به :
  - أ - جدول يبين واجبات الاقسام و الشعب في المعاهد و المراكز.
  - ب - وصف لجميع الوظائف الواردة في الهيكل.
- ٢ - يهيأ الملاك السنوي بناء على ما هو مبين في الهيكل التنظيمي المصادق عليه و الحاجة الاتية للمؤسسة و تجري التعيينات و الترفيعات و الترقيات بموجبها.
- ٣ - تهيأ المواصفات و المؤهلات اللازمة لاشغال كل وظيفة في الملاك السنوي و تشمل مستوى التعليم و المعرفة و الخبرة و مستوى المهارة المطلوبة و مدد كل منها.

## المادة ٣

- يكون تقسيم الوظائف على الدرجات حسب اهمية كل منها من حيث المسؤوليات و الصلاحيات و الاختصاصات و الواجبات الرئيسية و المهارات المطلوبة و توصف الوظائف كالآتي :
- ١ - العنوان الذي يدل عليها.
  - ٢ - الصلاحيات و المسؤوليات و الاختصاصات.
  - ٣ - الحد الادنى للمؤهلات المطلوبة ، كما جاو بالفقرة ( ٣ ) من المادة الثانية.
  - ٤ - موقعها في جدول الدرجات و الوظائف و الرواتب الاسمية المرفق بهذه القواعد.

## المادة ٤

تتخذ القرارات الخاصة بشؤون الخدمة و الملاك و التقاعد بموجب هذه القواعد من قبل الرئيس او اللجنة او السكرتير العام حل حسب الصلاحية المخولة له بموجب القانون.

## التوظيف

### المادة ٥

- ١ - يعين لأول مرة في المؤسسة من كان : -  
أ - عراقيا او عربي الجنسية ومن ابوين عراقيين او عريبيين بالولادة.  
ب - قد اكمل الثامنة عشرة من العمر.  
ج - متمتعاً بالنياقة الصحية المتطلبة للتوظيفة بموجب قرار من لجنة طبية رسمية.  
د - قد اكمل الخدمة العسكرية او اعفي او كان موجلا منها.  
هـ - حسن السمعة والاخلاق وغير محكوم عليه بجناية غير سياسية او جنحة تمس بالشرف.  
و - مستوفيا المواصفات ومؤهلات الوظيفة المطلوب اشغالها كما جاء في وصف الوظيفة وحائزا على الشروط العامة لاشغال درجتها.  
ز - حائزا اي شروط اخرى تقرها اللجنة.  
٢ - تراعى في التوظيف بالاضافة الى ما تقدم ذكره الشروط الاتية :  
أ - وجود وظيفة شاغرة في الملاك المصدق.  
ب - ان يكون الاقتراح بالتعيين ، او اعادة التعيين من قبل لجنة خاصة بالتعيينات تولى من قبل رئيس اللجنة او من يخوله.

### المادة ٦

- ١ - عند اعادة تعيين الموظف المستقيل من الخدمة في المؤسسة او المحال على التقاعد ينظر الى خدماته ومؤهلاته وشروط منح القدم ومواصفات الوظيفة كما لو جرى تعيينه لأول مرة.  
٢ - لا يجوز الجمع بين راتب الوظيفة في المؤسسة وراتب التقاعد.

### المادة ٧

يجوز تعيين الخبراء العراقيين وغير العراقيين بموجب عقود او اتفاقات خاصة يكون تحديد رواتبهم فيها وفق اسس وتعليمات تقرها اللجنة.

## تحديد الراتب

### المادة ٨

يتم تحديد الراتب الاسمي الشهري للموظف ( الذي يعين لأول مرة ) حسب الاسس الاتية :

- ١ - المستوى العلمي دينار  
أ - خريج الدراسة الثانوية او ما يعادلها. / - ١٨  
ب - حامل الشهادة الجامعية الاولى ( ذات الاربعة سنوات بعد الثانوية ) او ما يعادلها مع مراعاة ما جاء بالفقرة ( ج ) المذكورة اعلاه. / - ٣٠  
ج - حامل الشهادة الجامعية الاولى ( ذات الخمس سنوات بعد الثانوية ) ، والهندسية ذات الاربعة سنوات بعد الثانوية او ما يعادلها. / - ٣٤  
د - حامل الشهادة الجامعية الاولى الهندسية ( ذات الخمس سنوات بعد الثانوية ) او ما يعادلها. / - ٤٠  
هـ - حامل شهادة الماجستير او ما يعادلها. / - ٤٥  
و - حامل شهادة الدكتوراه او ما يعادلها بعد دراسة لا تقل عن ثلاث سنوات بعد الشهادة الجامعية الاولى. / - ٧٠  
ز - يمنح من قضي سنة دراسية اضافية واجتاز امتحانا بعد حصوله على اي شهادة من الشهادات المذكورة اعلاه ، سنة قدم لغرض الترفيع وتحديد الراتب عند التعيين.  
٢ - الخبرة والممارسة والاختصاص.  
أ - نوع الخبرة العلمية والعملية والممارسة.  
ب - مدة الممارسة.  
ج - الكفاءة في العمل.  
د - ندرة الاختصاص.  
وتقارن هذه العوامل مع مسؤوليات وواجبات الوظيفة المرشح لها المتقدم. وفي ضوء هذه المقارنة يمنح قدما او حدا اعلى من حدود الدرجة التي يستحقها بموجب شهادته حسب مقتضى الحال.  
ويتم تقييم الخبرة والاختصاص من قبل لجنة مختصة ، يولفها السكرتير العام وفق شروط وتعليمات خاص تصدرها اللجنة.

### المادة ٩

- ١ - يكون الموظف عند تعيينه لأول مرة تحت التجربة والتدريب ، لمدة لا تزيد على سنة واحدة يثبت بعدها في وظيفته اذا تأكدت كفاءته ، والا فيستغنى عن خدماته.  
٢ - تكون فترة التجربة والتدريب خدمة فعلية للموظف.

#### المادة ١٠

يستحق الموظف بعقد للخدمة مع المؤسسة وبالشروط التي تملئها ، وبالكفالة التي تحددها ، على ان يعيد مبلغها كاملا عند نقض اي من شروط العقد.

#### المادة ١١

يرتبط الموظف بعقد للخدمة مع المؤسسة وبالشروط التي تملئها، وبالكفالة التي تحددها، على ان يعدي مبلغها كاملا عند نقض أي من شروط العقد.

#### المادة ١٢

الترفيه هو زيادة الراتب الاسمي الذي يتقاضاه الموظف بالانتقال من راتب الى راتب اعلى للسنة التالية وفي نفس الدرجة وفق جدول الدرجات والوظائف والرواتب الاسمية ويجوز ترفيع الموظف حسب الشروط الاتية :

١ - ثبوت كفاءته حسب تقارير ترفع من رؤسائه ويكون التقييم بموجب مقاييس تقررها السكرتارية العامة.

٢ - اكمالسنة تقويمية في الخدمة براتبه الحالي.

#### المادة ١٣

الترقية هي الانتقال من وظيفة تقف في درجة ما الى وظيفة تقع مباشرة في الدرجة الاعلى التالية من ناحية محتوى العمل والمسؤوليات والصلاحيات التي ستناط بالموظف بعد ترقيته ، ويمنح زيادة سنوية في الدرجة الموجود فيها ، وتتخذ الترقية بعد توفر الشروط التالية :

١ - انطباق مواصفات الوظيفة في الدرجة الاعلى على الموظف.

٢ - ان يكون قد امضى مدة لا تقل عن ثلاث سنوات تقويمية في الوظيفة التي تقع درجته فيها.

٣ - وجود وظيفة شاعرة في الملاك المصدق.

٤ - ثبوت مقدرته وكفاءته بموجب التقارير المرفوعة عن انجازاته وفق المقاييس المشار اليه في الفقرة ( ١ ) من المادة الثانية عشرة المذكورة اعلاه.

#### المادة ١٤

يبقى الموظف المرقى الى درجة اعلى من درجته مباشرة تحت التجربة لمدة ستة اشهر من تاريخ مباشرته بوظيفته المرقى اليها. ويجب اصدار امر تثبيته بدرجته الجديدة بعد انتهاء مدة التجربة. فاذا ثبتت كفاءته بمنح زيادة سنوية اضافية اعتبارا من تاريخ ترقيته ، ويقرب راتبه الى اقرب راتب في الدرجة الاعلى ، ووفق جدول الدرجات والوظائف والرواتب الاسمية. اما في حالة عدم ثبوت كفاءته فيعاد الى وظيفته في درجته السابقة.

#### تقييم كفاءة الاداء

#### المادة ١٥

يخضع لنظام تقييم الاداء جميع الموظفين ، وتقدم التقارير عنهم الى السكرتير العام او من يخولهم مرتين في السنة خلال شهري كانون الثاني وحزيران ويكون التقرير على اساس تقدير كفاءة الموظف بدرجة ( ممتاز ) او ( جيد ) او ( متوسط ) او ( دون المتوسط ). وتعد هذه التقارير وفقا لتعليمات خاصة تحدد الموضوعات المتعلقة بها وبمضمونها وبكيفية احتساب الدرجات لتقديراتها وطريقة الاعتراض عليها.

#### المادة ١٦

اذا تبين للادارة ان مستوى اداء الموظف دون المتوسط يتم ما يلي :

١ - يلفت نظر الموظف كتابة مع ذكر المبررات.

٢ - يوجل النظر في ترفيعه لمرة واحدة او اكثر على الا تزيد مدة التأجيل على سنة.

#### المادة ١٧

ينقل الموظف الذي تقدم عنه ثلاثة تقارير تبين ضعف ادائه خلال سنتين ، حسب المقاييس المعمول بها الى وظيفة اخرى كثر ملائمة لقابلياته. فاذا استمر في الترددي يستغنى عن خدماته.

#### المادة ١٨

للموظف الاعتراض على التقارير المرفوعة بشأن ادائه ، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه بها ، وحسبما ورد في الفقرة ( ١ ) من المادة السادسة عشرة ، امام لجنة يشكلها السكرتير العام ، ويكون قرارها بالنسبة للدرجات السابعة والسادسة والخامسة نهائيا ، كما يكون قرار السكرتير العام نهائيا بالنسبة للدرجات الاخرى.

#### المادة ١٩

١ - يجوز منح الموظف الذي يظهر كفاءة خاصة ، ويقدم خدمة ممتازة ، قدما لاغراض الترفيع فقط ، لسنة او اقل بموافقة السكرتير العام ، على ان لا يزيد ذلك على مرتين خلال الدرجة الواحدة ، وعلى اربع مرات خلال خدمة الموظف في المؤسسة.

٢ - يجوز ترقية الموظف الذي يظهر كفاءة خاصة ، ويستطيع انجاز مهام وظيفة في الدرجة الاعلى ، قبل المدة المنصوص عليها في الفقرة ( ٢ ) من المادة الثالثة عشرة ، بتوصية من السكرتير العام وموافقة الرئيس ، على الا تزيد الترقية على مرتين خلال خدمته في المؤسسة.

٣ - يجوز النقل من وظيفة الى اخرى ضمن الدرجة الواحدة وب نفس الراتب مع مراعاة مواصفات الوظيفة الثانية.

## المكافآت والحوافز

### المادة ٢٠

للمؤسسة ان تمنح المنتسب ، المكافآت والتعويضات والحوافز التالي وصفها ، وذلك بموجب تعليمات تصدرها اللجنة على ان تكون المخصصات والمكافآت مستثناة من قانون **مخصصات موظفي الدولة ومستخدميها** رقم ٩٣ لسنة ١٩٦٧ ، وعلى ان لا تزيد المخصصات على ١٠٠ بالمائة من الراتب الاسمي ، ولا تحتسب من ضمنها مخصصات غلاء المعيشة وبدل الوقاية من الاشعاع :

- ١ - منح **مخصصات البحث العلمي** لحملة الشهادات العلمية ذات الاختصاص من المشتغلين بالبحوث في الدوائر والمراكز التابعة لها ، وذلك بنسبة لا تزيد على ٥٠ بالمائة من الراتب الاسمي بناء على توصية المجلس العلمي او الهيئة العلمية المختصة.
- ٢ - منح مخصصات مخاطر عمل وذلك بنسبة ٢٠ بالمائة من الراتب الاسمي بالنسبة للموظفين والمستخدمين. ومن مجموع كامل الاجر الشهري بالنسبة للعمال.
- ٣ - منح مخصصات المناوبة لتمشية اعمال المؤسسة ، بنسبة ٢٠ بالمائة من الراتب الاسمي ، بالنسبة للموظفين والمستخدمين ، ومن مجموع كامل الاجر الشهري بالنسبة للعمال.
- ٤ - اجور اعمال اضافية وخدمات خاص بنسبة لا تزيد على ( ٧٠ ) بالمائة من الراتب الاسمي ، بالنسبة للموظفين والمستخدمين ، ومن مجموع كامل الاجر الشهري بالنسبة للعمال بعد اوقات الدوام الرسمي.
- ٥ - منح جميع المشتغلين في المؤسسة ، والذين يتعرضون الى الاشعاعات المؤينة في داخل العراق وخارجه ، مخصصات بدل وقاية من الاشعاع مقداره عشرة دناتير شهريا.
- ٦ - تعويض عن منع الموظف من ممارسة مهنة بعد اوقات الدوام الرسمي ، لها علاقة باعمال وظيفته ، او يخشى ان تؤثر على عمله في المؤسسة ، على ان لا يزيد هذا التعويض على ( ٣٥ ) بالمائة من الراتب الاسمي وان يكون ذلك من ضمن النسبة الواردة في الفقرة ( ٤ ) المذكورة اعلاه.
- ٧ - مكافآت تقديرية لا تزيد على خمسمائة دينار لمن يقدم بحثا اصيلة ، او تصنيع و / او اختراع اجهزة علمية ، او اي مجهود خاص يدخل في اي من المواضيع التي تخدم اهداف المؤسسة وتمنح بقرار من الرئيس بناء على توصية الادارة او الهيئات العلمية وله زيادة المكافآت حسب تقديره.

### المادة ٢١

- أ - لمنسب المؤسسة الذي اكمل عشرين سنة في خدمة فعلية فيها ، او اكمل خمسين سنة من عمره ، ان يطلب احالته على التقاعد. وعلى الرئيس ان يبت في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تسجيله ، وقراره في ذلك نهائيا ، فان مضت المدة المذكورة ولم يبت في الطلب ، يعتبر مقدم الطلب محالا على التقاعد بانتهانها.
- ب - تضاف لآغراض التقاعد ( ٣٠ ) بالمائة من الخدمة الفعلية التي يقضيها منتسب المؤسسة فيها ، على ان لا تقل هذه الخدمة عن عشر سنوات ، وذلك وفقا ل**قانون الحماية من الاشعاعات المؤينة رقم ٨٠ لسنة ١٩٧١**.

## التدريب والتطوير

### المادة ٢٢

يخضع جميع موظفي المؤسسة من وقت لآخر ، لبرامج تدريبية او دراسية علمية لتنمية كفاءاتهم التخصصية ، ولتاهيلهم الى وظائف اعلى وذلك ضمن خطة موضوعة لكل منهم وفق حاجات العمل ومتطلباته.

### المادة ٢٣

تقسم برامج التدريب لموظفي المؤسسة على الوجه الاتي :

- ١ - برامج توجيهية.
- وتتضمن تعريفا عاما باهداف وطبيعة عمل المؤسسة واساليبها والبيئة الادارية والاجتماعية والاقتصادية واساليبها والبيئة الادارية والاجتماعية والاقتصادية والمعوقات القائمة في طريقها ، وكذلك بمسؤوليات موظفي المؤسسة وواجباتهم وحقوقهم وقواعد عملهم في المؤسسة.
- ٢ - برامج اختصاصية.
- وتتضمن مناهج اساسية في حقل الاختصاص ، واخرى متقدمة في الحقول ذات العلاقة.
- ٣ - برامج اختصاصية عليا ، في حقول اختصاص الموظف.
- وتتضمن تعمقا واحاطة اوسع بالمواضيع ذات العلاقة.
- ٤ - برامج وفعاليات دراسية علمية داخل وخارج القطر.

### المادة ٢٤

يجري التدريب والتطوير وفق اتجاهين :-

- ١ - تدريب داخل المؤسسة :
- وذلك ضمن المنهاج السنوي لفعاليات المؤسسة.
- ٢ - تدريب او تطوير خارج المؤسسة.
- ويجريان ضمن البعثات او الاجازات الدراسية او الزمالات او الزيارات العلمية او الاستطلاعية او الدورات والحلقات الدراسية او اي نشاطات علمية يقرر فائدتها السكرتير الاول.

### المادة ٢٥

- ١ - للمؤسسة ايفاد موظفيها في بعثات على نفقتها ، او اجازات دراسية براتب تام ، او زمالات على نفقة جهة اخرى براتب تام خارج العراق او داخله للتخصص والتدريب ، او للحصول على مؤهلات عليا وفق تعليمات تصدرها اللجنة.
- ٢ - كل من حصل على شهادة اعلى من شهادته اثناء خدمته في المؤسسة ، وكان راتبه اقل مما يستحقه بموجب المادة الثامنة من هذه القواعد ، يعدل راتبه الى راتب الشهادة التي حصل عليها بموجب المادة المذكورة. اما من كان راتبه بعد حصوله على الشهادة مساويا لما يستحقه او اعلى فيمنح قدما لغرض الترفيع القادم لمدة سنة واحدة لمن حصل على شهادة الماجستير فما دون ولمدة سنتين لمن حصل على شهادة الدكتوراه او ما يعادلها.
- ٣ - لا يمنح القدم اكثر من مرة واحدة عن شهادات الاختصاص ذات المستوى العلمي الواحد.

## الاجازات أ - الاجازات الاعتيادية

### المادة ٢٦

يستحق الموظف سواء كان ميثبا او تحت التجربة اجازة اعتيادية براتب تام بمعدل يوم واحد عن كل عشرة ايام خدمة.

### المادة ٢٧

- ١ - يجوز تراكم الاجازات الاعتيادية لمدة اقصاها ( ١٨٠ ) يوما ، على ان لا يمنح الموظف اجازة تزيد على ( ١٢٠ ) يوما براتب تام لكل مرة.
  - ٢ - اذا لم يستحق الموظف اجازة اعتيادية او استنفد رصيد اجازاته ودعت الضرورة الى منحه اياها ، فيمنح اجازة خاصة لمدة لا تزيد على ( ٦٠ ) يوما بدون راتب.
  - ٣ - تمنح الموظفة الحامل اجازة خاصة براتب تام لمدة ستة اسابيع تتمتع بها قبل الوضع وبعده.
- تمنح الاجازة الاجبارية السنوية ، والتي امدها شهر واحد ، المنصوص عليها في قانون الحماية من الاشعاعات المؤينة رقم ٨٠ لسنة ١٩٧١ ، بالطريقة التي يراها السكرتير العام ووفق الضرورة ومتطلبات العمل.

### المادة ٢٨

- ١ - يمنح الموظف المستقيل الذي اكمل مدة لا تقل عن ( ١٥ ) سنة في خدمة فعلية ، او المحال على التقاعد لاسباب غير انضباطية ، او الذي اعتزل الخدمة ، رواتبه كاملة مع مخصصات غلاء المعيشة عن رصيد جميع الاجازات الاعتيادية المستحقة.
  - ٢ - لا تسري احكام الفقرة المذكورة اعلاه ، على من اعتبر مستقila بموجب المادة الثالثة والثلاثين من هذه القواعد.
- ب - الاجازات المرضية :

### المادة ٢٩

- ١ - يستحق الموظف اجازة مرضية براتب تام بمعدل ( ٣٠ ) يوما ع كل سنة كاملة من الخدمة ، و ( ٤٥ ) يوما بنصف راتب ، وذلك بموجب تقرير طبي صادر من جهة رسمية مخولة.
- ٢ - يجوز منح الموظف الذي استنفد اجازاته المرضية براتب تام وبنصف راتب ، اجازة اخرى بدون راتب اقصاها ( ١٨٠ ) يوما واذا لم يكن باستطاعته استئناف عمله بعد انقضاء هذه المدة ، يحال على التقاعد لنفس الاسباب.
- ٣ - يجوز منح الموظف المصاب بمرض مستعص او بامراض ناتجة عن تعرضه للاشعاع اجازة مرضية خاصة براتب تام لمدة سنتين وسنة ثالثة بنصف راتب ورابعة بدون راتب ، واذا لم يتمكن من استئناف عمله بعد انقضاء هذه المدة يحال على التقاعد ولا يسمح له بمباشرة وظيفته الا بعد التأكد من شفائه نهائيا بتقرير من لجنة طبية رسمية.
- ٤ - تتحمل المؤسسة نفقات واجور العمليات الجراحية الكبرى ومصاريف المستشفى بعد اجراء العملية للموظف.
- ٥ - تتحمل المؤسسة نفقات العلاج للموظف الذي يتعرض لمعالجته داخل العراق ، وذلك بناء على توصية من جهة طبية رسمية بمعالجته في الخارج.

### المادة ٣٠

تدور الاجازات الاعتيادية والمرضية للموظف المستقيل الذي يعين ، او يعاد تعيينه في المؤسسة الا اذا كان قد تقاضى رواتبها.

### المادة ٣١

تتحمل اللجنة كافة النفقات الاصولية المترتبة على الایفاد ، عدا النفقات التي تتحملها الجهات الاخرى المساهمة بالایفاد. ويستمر بمنح الموفد خلال فترة ايفاده المخصصات التي يقررها السكرتير العام.

### المادة ٣٢

يعين الرئيس ببيان ينشر في الجريدة الرسمية لجنة انضباط من كبار الموظفين ، قوامها رئيس وعضوان ، للنظر في القضايا الانضباطية المحالة اليها ، ولها فرض العقوبات الانضباطية والتدابيرية على الموظفين وفق قانون انضباط موظفي الدولة المعمول به.

### المادة ٣٣

للموظف ان يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يقدمه الى المؤسسة مع مراعاة احكام المادة الحادية عشرة. على ان يبت في الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز الثلاثين يوما من قبل الرئيس بالنسبة لموظفي الدرجات الخاصة والاولى والثانية والثالثة ، ومن قبل السكرتير العام بالنسبة لموظفي الدرجات الاخرى ، ويعتبر الموظف منفكا بانتهاها الا اذا صدر امر قبولها قبل ذلك. اما اذا حدد الموظف تاريخا معيناً فيجوز قبولها من ذلك التاريخ او قبله على ان تدفع المؤسسة راتبه لحين الانفكاك. وعلى ان لا يزيد على راتب شهر واحد.

### المادة ٣٤

- ١ - للرئيس او السكرتير العام رفض طلب الاستقالة لموظفي الدرجات الوارد ذكرهم في المادة اعلاه ، خلال مدة ( ٣٠ ) يوما من تاريخ تقديمها ويعتبر قرارهما نهائيا. وفي حالة انقطاع الموظف عن الدوام يخطر بكتاب يرسل اليه بالبريد المسجل ويلزم بالالتحاق - بموجبه - بوظيفته خلال سبعة ايام اذا كان داخل العراق وخلال ثلاثين يوما اذا كان خارجه ، وبعبكسه يعتبر مستقila من الخدمة ويعمم على دوائر الدولة بعدم تعيينه.
- ٢ - يعتبر اخر عنوان للموظف المنقطع عن الدوام والمسجل في المؤسسة عنوانا قانونيا لصحة التبليغات الواردة في هذه المادة.

### المادة ٣٥

يجوز نقل العاملين في دوائر الدولة ومؤسساتها الى المؤسسة وتحدد رواتبهم ومخصصاتهم وكل ما يتعلق بشؤون الخدمة ، وفقا لاحكام قواعد الخدمة المعمول بها في هذه المؤسسة.

### المادة ٣٦

تنظم بتعليمات خاصة من اللجنة اعارة موظفي المؤسسة الى الهيئات الدولية والعربية او الجهات الرسمية او شبه الرسمية ومؤسسات القطاع العام والمختلط.

### المادة ٣٧

للموظف طلب اعتزاله الخدمة بموافقة السكرتير العام في خدمة فعلية لا تقل عن ( ١٥ ) سنة وفي هذه الحالة يستحق الموظف جميع الحقوق التقاعدية والاجازات التي يستحقها.

### المادة ٣٨

تسري احكام قانون الخدمة المدنية رقم ( ٢٤ ) لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته او ما يحل محله في الحالات والقضايا التي لم تعالجها هذه القواعد.

- ١ - عند تنفيذ هذه القواعد يعاد النظر في عناوين ودرجات المنتسبين في المؤسسة بحيث تتناسب مع اوصاف العمل والاعمال التي يقوموي بها فعلا ، وفق جدول الدرجات والوظائف والرواتب الاسمية.
- ٢ - تثبت المؤسسة الرواتب الاسمية للمنتسبين الموجودين في الخدمة عند نفاذ هذه القواعد على اساس الرواتب التي يستحقونها بعد الترفيع مع اضافة عشرين دينارا لحملة شهادة الماجستير ، وستة دنائير لحملة الشهادة الجامعية الهندسية ذات الاربع سنوات بعد الثانوية ، واربعة دنائير لحملة الشهادة الجامعية الاولى ذات الخمسة سنوات ، وكذلك لحملة الشهادة الجامعية الهندسية ذات الخمس سنوات بعد الثانوية ، ودينارين لحملة الشهادة الجامعية الاولى ، حسب احكام المادة الثامنة من هذه القواعد وتقرب الرواتب الجديدة المحتسبة بهذه الطريقة الى الاسفل وفق جدول الدرجات والوظائف والرواتب الاسمية والى الاعلى في حالة نقص الراتب الجديد للمنتسب ، المحتسب وفق الاسس المذكورة اعلاه عن راتبه الحالي.
- ٣ - تعدل رواتب المنتسبين - الذين يعملون حاليا في المؤسسة - من حملة الشهادة الابتدائية المعينين براتب ( - / ١٢ ) دينارا شهريا او المتوسطة المعينين براتب ( - / ١٥ ) دينارا شهريا وذلك برفع رواتبهم الحالية الى اقرب حد من الحدود الواردة في هذه القواعد وبموجب جدول الدرجات والوظائف والرواتب الاسمية.
- ٤ - تحتسب فترة ممارسة المهنة للموظفين الفنيين الذين يشغلون عناوين فنية في المؤسسة حاليا عم مدة ممارستهم المهنة على ان يؤيد ذلك بوثائق مصادقة تقررها لجنة يشكلها الرئيس او من يخوله لهذا الغرض ووفق احكام هذه القواعد.
- ثانثا - لا يعمل بأي نص يتعارض واحكام هذه القواعد بما يخص منتسبي لجنة الطاقة الذرية.
- ثالثا - تنشر هذه القواعد في الجريدة الرسمية وتعتبر نافذة اعتبارا من ١ / ٤ / ١٩٧٥.

احمد حسن البكر  
رئيس مجلس قيادة الثورة