

جمهورية العراق
وزارة التّعليم العالي والبحث العلمي
جامعة النّهريين
كلية الحقوق
الدّراسات العليا – القسم العام

النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية (دراسة قانونية مقارنة)

رسالة تقدّمت بها الطّالبة

سرى حارث عبد الكريم

إلى مجلس كلية الحقوق / جامعة النهريين
وهي جزء من متطلّبات نيل درجة الماجستير في القانون العام

بإشراف
الأستاذ الدكتور

غازي فيصل مهدي

١٤٣٣ هـ

٢٠١٢ م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
{ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا
يَعْلَمُونَ }

صدق الله العظيم
سورة الزمر : الآية ٩

قال رسول الله محمد (صلى الله عليه وسلم) :
(إذا مات الإنسان انقطع عمله إلا من ثلاثٍ صدقةٍ جاريةٍ أو علمٍ ينتفع به
أو ولدٍ صالحٍ يدعو له)).

صدق رسول الله

إقرار المشرف

أشهد بأن إعداد هذه الرسالة الموسومة بـ (النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية - دراسة قانونية مقارنة) والمقدمة من قبل طالبة الماجستير (سرى حارث عبد الكريم) قد تمّ تحت إشرافي في كلية الحقوق - جامعة النهرين وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في القانون العام.

التوقيع :

المشرف : أ. د غازي فيصل مهدي

التاريخ : / / ٢٠١٢م

إقرار المقوم اللغوي

أشهد بأن هذه الرسالة الموسومة بـ (النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية - دراسة قانونية مقارنة) والمقدمة من قبل طالبة الماجستير (سرى حارث عبد الكريم) قد تمت مراجعتها من الناحية اللغوية وتصحيح ما ورد فيها من أخطاء لغوية وتعبيرية وبذلك أصبحت الرسالة مؤهلة للمناقشة بقدر تعلق الأمر بسلامة الأسلوب وصحة التعبير.

التوقيع :
الاسم : د. مجيد حميد محمد السماكية
التاريخ : / / ٢٠١٢

إقرار مقوم الدراسات العليا

بناءً على التوصيات المقدمة من قبل المشرف والمقوم اللغوي أرشح هذه الرسالة للمناقشة.

التوقيع :
الاسم :
التاريخ : / / ٢٠١٢ م

إقرار لجنة المناقشة

نشهد بأننا أعضاء لجنة المناقشة قد اطلعنا على الرسالة الموسومة
بـ(النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية - دراسة قانونية مقارنة)
المقدمة من قبل الطالبة (سرى حارث عبد الكريم) وقد ناقشنا الطالبة في محتوياتها
وفيما لها علاقة بها ونعتقد بأنها جديرة بالقبول لنيل درجة الماجستير في القانون
العام وبتقدير () .

الأستاذ الدكتور
غازي فيصل مهدي
المشرف

الدكتور
رئيس اللجنة

الدكتور
عضواً

الدكتور
عضواً

صُدِّقَت من قبل مجلس كلية الحقوق / جامعة النهرين.

أ.م. د. محمد علوم محمد
عميد كلية الحقوق / وكالة
جامعة النهرين

الإهداء

إلى من غمرني بحبه ورعايته وشملي بعطفه وعنايته ..

والدي العزيز

إلى من سهرت الليالي وأغدقت عليَّ بعطائها وأغرقتني بحنانها ..

وحملتني وتحملتني .. بصبر ونكران ذات بدون حدود ..

والدتي العزيزة

إلى من وقف بجنبي بحبٍّ وإخلاص ..

زوجي العزيز

إلى من كانوا فخراً في الرِّخاء .. وعوناً في الشَّدائد ..

إخوتي مثنيّ وحيدر

إلى ذات النَّفس الكريمة .. والقلب العطوف ..

خالتي العزيزة ساهرة

إلى توأم روعي .. وسلوة أيّامي ..

صديقتي العزيزة تمارة

أهدي هذا الجهد المتواضع

الباحثة

شكر وتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على سيد المرسلين (محمد) الأمين وعلى آله الطيبين الطاهرين وصحبه المنتجبين ومن سارَ على هديهم إلى يوم الدين.
لا يسعني وأنا قد أنجزت هذه الرسالة إلا أن أتقدم بعظيم شكري وامتناني للأستاذ الفاضل الدكتور غازي فيصل مهدي لقبوله الإشراف على رسالتي أولاً ولما أبداه من نصح وتوجيه وملاحظات قيمة كان لها الدور الأعظم في إثراء هذه الرسالة وتصحيح مسارها وإحكام محتواها العلمي ثانياً فجزاه الله خير جزاء ومن عليه بعظيم الأجر.

كما أتوجه في هذا المقام بشكري وتقديري وامتناني لكادر الهيئة التدريسية في كلية الحقوق التي تولت مهمة تدريس طلبة الدراسات العليا لما أبدوه من أهتمام ورعاية وحرص على المستوى العالي للطلاب.

كما أتقدم بشكري وتقديري إلى كل من ساعدني في مسيرتي العلمية وأمدني بالمصادر والمراجع وأخص بالذكر منهم المحامي أحمد طلال عبد الحميد والدكتور حيدر عبد المطلب مدير قسم الشؤون القانونية في جامعة بغداد والزميل الباحث مصدق عادل طالب والزميلة العزيزة صفا كبة، وكذلك موظفي مكتبة كلية الحقوق - جامعة النهريين وموظفي كلية القانون - جامعة بغداد وموظفي مكتبة المعهد القضائي لما أبدوه من مساعدة وتعاون في الحصول على هذه المصادر والاستفادة منها.

كذلك أتوجه بشكري وتقديري إلى شعبة الدراسات العليا في كلية الحقوق - جامعة النهريين لدورهم في إسناد طلبة الدراسات العليا وتسهيل مهامهم الإدارية والتنظيمية وإلى كل من فاتني ذكرهم وفي القلب محبتهم.

الباحثة

**Republic of Iraq
Ministry of Higher Education and Research
Al-Nahrain University
College of Law
Higher Education- General Section**

**The Law system for service of university servant
(Law comparison study)**

A Thesis Submitted by the student

Sura Harith Abdul Kareem

To

College of Law Council / Al-Nahrain University

**A part of required materials to get the master degree
in General law**

Supervised by

Prof. Dr. Gazee Faisal Mahdy

1433 A.H

2012 A.C

المقدمة :

يحتلُّ موظف الخدمة الجامعية مكانة علمية واجتماعية مرموقة في كافة المجتمعات المتمدنة وهذه الأهمية نابعة من طبيعة المهام والواجبات والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها فهو يمارس دوراً علمياً ومعرفياً وأخلاقياً وتربوياً في آن واحد، كما بدأت تزداد أهمية هذه الفئة من الموظفين العموميين في المجتمعات الديمقراطية الحديثة حيث بدأت هذه المجتمعات تميل إلى الاعتماد على الكوادر العلمية التي تحمل شهادات علمية تخصصية مرموقة ونادرة في إدارة المؤسسات والمرافق ذات الطبيعة التخصصية وسواء أكانت هذه المرافق والمؤسسات تمارس عملاً إدارياً أم عملاً فنياً تقنياً يحتاج إلى معرفة بالعلوم التكنولوجية، وعلى أثر ذلك بدأ يتنامى دور موظف الخدمة الجامعية من خلال امتداد تأثيراته إلى أوجه الحياة الجامعية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية وهذا انعكس بطبيعة الحال على التشريعات المنظمة لشؤون موظفي الخدمة الجامعية فيما يتعلق بالحقوق المالية وغير المالية والواجبات والأعباء التدريسية والبحثية والتربوية النظرية منها والعملية التطبيقية لذا بدأت التشريعات المعاصرة تميل إلى إفراد قوانين خاصة بهذه الفئة تعالج هذه الأمور سواء ما تعلق منها بالحقوق أو الواجبات أو الضمانات التأديبية أو امتيازات ما بعد انتهاء الخدمة الجامعية والإحالة إلى التقاعد، إن التعليم العالي في العراق المعاصر - ونقصد بذلك الفترة منذ تاريخ تأسيس الدولة العراقية عام ١٩٢١م - كان يفتقد إلى وجود جامعات علمية رصينة تحتضن الكفاءات وتحرص على تخريج الكفاءات حيث لم يكن هناك جامعة بالمفهوم الحديث للجامعات ما عدا بعض المدارس ذات الطابع الديني وقد جرت عدة محاولات لتأسيس جامعة رصينة وفقاً للمفهوم الحديث للجامعات ولكن بسبب ظروف العراق السياسية كانت هذه المحاولات تحت تأثير تجاذبات سياسية وقام صراع بين تيارين رئيسيين الأول يميل إلى تأسيس جامعة حديثة تضم كافة الكليات الأدبية والعلمية وتيار تقليدي يميل إلى الجانب المعرفي الأدبي دون العلمي إلا أن هذه الجهود قد توجت أخيراً بتأسيس جامعة بغداد وتم إصدار قانون جامعة بغداد رقم (٦٠) لسنة (١٩٥٦م)، ثم تلا ذلك تأسيس

جامعات اخرى حديثة في العراق وتطور مفهوم الموظف الجامعي وتبلور مفهوم الخدمة الجامعية، إلا أن التشريعات المنظمة لشؤون موظفي الخدمة الجامعية كانت شحيحة ومحدودة وإن تطورها كان وئيداً وتقدمها كمن يمشي الهوينا، ولذلك نجد أن الأحكام التي تخص هذه الفئة جاءت مبعثرة في ثنايا قوانين الخدمة الجامعية وقوانين الخدمة المدنية والقرارات التي لها قوة القانون التي كانت تصدر من مجلس قيادة الثورة (المنحل) لتعالج المعاضل التي تظهر آتياً أو لتقرر حقاً أو لتفرض واجباً حسب متطلبات المرحلة.

أهمية موضوع البحث :

تتأتى أهمية موضوع البحث في النواحي الآتية :

- ١- إن المكتبات القانونية عموماً وفي العراق خصوصاً تفتقر إلى دراسة قانونية معمقة تبحث في النظام القانوني الذي يخضع له موظفو الخدمة الجامعية سواء من حيث التعيين والترقية والنقل والتنسيب والتفرغ العلمي والحقوق المالية وغير المالية والواجبات الأكاديمية... الخ، لذا جاءت هذه الدراسة كمساهمة في رفد المكتبة القانونية بهذا النوع من البحوث ذات الطبيعة النادرة.
- ٢- كما أن أهمية هذا البحث تتأتى في كون التشريعات جاءت لتعالج شؤون موظفي الخدمة الجامعية الإدارية والمالية والأكاديمية جاءت مبعثرة في ثنايا القوانين والقرارات الصادرة من السلطة التشريعية ولم يجر جمعها في قانون موحد يتضمن كافة الأحكام المتعلقة فجاءت هذه الدراسة كمحاولة لجمع شتات هذه القوانين في بودقة واحدة.
- ٣- إن أهمية هذا البحث تنبع من حقيقة مفادها أن التعليم العالي أصبح من الحريات الدستورية لكل مواطن ومحط رعاية واهتمام الدولة وتدخل في برامجها السياسية، ولذا فإن إبراز هذا الجانب يعطي للموضوع أهمية عالية.
- ٤- إن أهمية هذا الموضوع تتأتى من ضرورة تبصير الملاكات الحديثة من موظفي الخدمة الجامعية بحقوقهم وواجباتهم وضماناتهم والقوانين والتعليمات والأعراف الجامعية التي تنظم المحيط أو البيئة التي تحتويهم ألا وهي بيئة الحياة

الجامعية، كما أن أهمية البحث تتأتى من ضرورة تبصير الجهات المسؤولة عن تطبيق قانون الخدمة الجامعية والقوانين ذات العلاقة لما لمسناه في الحياة العملية من سوء الفهم وسوء التطبيق لنصوص القوانين والتعليمات وغرابة الاجتهاد.

مشكلة البحث :

إن مشكلة البحث تتمثل في غياب دراسة قانونية موحدة أو رؤية تشريعية موحدة تؤسس أو تؤطر لنظرية عامة للنظام القانوني الذي يحكم الحياة الوظيفية لموظفي الخدمة الجامعية بكافة وجوهها العلمية والإدارية والتربوية، لذا جاءت هذه الرسالة كمحاولة من الباحث لرسم نظرية عامة أو رؤيا شاملة لنظام قانوني لهذه الفئة من الموظفين.

منهاج البحث :

لغرض الوصول إلى غاية البحث، والتوصل إلى النتائج والتوصيات التي تشكل مقترحات لمعالجة مشكلة البحث بأسلوب ومنهج علمي رصين فقد تم اعتماد المنهج التحليلي والمقارن في البحث وتم إثراء البحث بقرارات حديثة صادرة من مجلس شورى الدولة ومحكمة التمييز الاتحادية مع الاستعانة بالقرارات والفتاوى الصادرة من مجلس الدولة المصري كما تمت الاستعانة بالفقه والتشريعات المقارنة في إغناء موضوعات البحث فجاءت الرسالة كمحاولة للإحاطة بهذا الموضوع من كافة الجوانب رغم ندرة المصادر الفقهية والقضائية ذات العلاقة بموضوع البحث.

خطة البحث :

لقد تم تقسيم البحث إلى أربعة فصول رئيسة الأول : منها يتناول تعريف موظف الخدمة الجامعية وتعريف الخدمة الجامعية مع التعريف بشكل موجز بماهية الموظف العام عموماً، أما الفصل الثاني : فقد جاء ليعالج حقوق موظف الخدمة الجامعية وواجباته حيث تم إفراد المبحث الأول لتناول حقوق موظف الخدمة

الجامعية الأكاديمية والمالية وغير المالية الواردة منها في قانون الخدمة الجامعية والواردة في قوانين الخدمة المدنية الأخرى، أما **المبحث الثاني** : فقد تم إفراده لتناول واجبات موظف الخدمة الجامعية الواردة في قانون الخدمة الجامعية أو الواردة في القوانين الأخرى.

أما **الفصل الثالث** فقد خصصناه لبحث موضوع تأديب موظفي الخدمة الجامعية وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، **الأول**: يتناول السلطة المختصة بتأديب موظف الخدمة الجامعية **والثاني** : يتناول المخالفات والعقوبات التأديبية التي تفرض عليه، **والثالث** : الضمانات المقررة لموظف الخدمة الجامعية ومحو العقوبة التأديبية. وأخيراً **الفصل الرابع**: لتناول موضوع إحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد وقد قسمناه إلى مبحثين أساسيين، **الأول** : يتناول حالات إحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد **والثاني** : يتناول الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها موظف الخدمة الجامعية في حالة إحالته على التقاعد وبإتمام هذا المبحث سنكون قد وصلنا إلى خاتمة البحث التي تضمنت النتائج والتوصيات التي أسفر عنها هذا البحث.

ومن الله العون والتوفيق

Abstract

University servant occupies a status of scientific and social prestige in all civilized societies. This importance stems from the nature of the tasks, duties and goals that seeks to achieve, he play a role science, cognitive, moral and educational at the same time, also importance's growing started of this category of public officials in the communities of modern democracy, which tend to rely on scientific personnel that carry degrees privatization. The so-called technocrats in the management of public utilities, Thus began the role of servant university to rise, because of the extension of its effects to aspects of university life, political, economic, social, and this is reflection, of course, to the legislation governing the affairs of the staff of University Service with respect to financial rights and non-financial duties and burdens of training, research and educational theory and practical application. So contemporary legislation started tend to list the specific laws in this category deal with these things, both on the rights or obligations or guarantees disciplinary or privileges pensions for this group of Employers after the establishment of a career, so it came as a case of the researcher to draw a general theory or vision of a comprehensive legal system, which subject has this range of Employers, and giving to this subject of paramount importance is that the law libraries in general and Iraq in particular lacks a legal study to look into the legal system governing the Employees of the university servants, and this study was an attempt to supply the legal library with this type of research naturally rare in relying on the scientific method with the analytical and comparative research to enrich the recent decisions issued by the State Council and the Federal Court of Cassation with the help of the decisions and opinions issued by the Egyptian State

Council, As has been the use of comparative jurisprudence and legislation in enriching research topics came the letter from the researcher to attempt to surround this subject from all sides, despite the scarcity of sources of jurisprudence and judicial-related subject matter to be integrated as much as possible the message a judicial, legislative and non-judicial, therefore The Letter is divided into four main chapters :

The first deals with the definition of employee University Servant. The second deals with the rights and duties of the University Servant. The third deals with discipline University Servants. The fourth deals with University Servant retirement's rights. The conclusion was the most important research findings and recommendations reached by the researcher.

Researcher
Sura Harith A.

الخاتمة :

بعد أن انتهينا من الإحاطة بمضامين النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية من خلال البحث الموضوعي والتحليل المنهجي للنصوص القانونية والأحكام القضائية توصلنا إلى خلاصة معمقة لحقيقة هذا النظام التي تعطي الفكرة العامة لطبيعة الخدمة لهذه الفئة من الموظفين ونقصد طبعاً - موظفي الخدمة الجامعية - برغم ندرة المصادر ومحدوديتها وندرة الأحكام القضائية التي تتصدى للأحكام والمعضلات القانونية، وهذه الخلاصة المعمقة تقع في شطرين الأول : يتناول استنتاجاتنا المتمخضة عن البحث، والثاني : تتعلق بمقترحاتنا لتعديل القوانين المنظمة للجوانب الإدارية والأكاديمية والمالية لموظفي الخدمة الجامعية وكما يأتي :

أولاً : الاستنتاجات :

١- إن موظف الخدمة الجامعية يعد فئة من فئات الموظفين العموميين له واجباته ومهامه ذات الطبيعة الخاصة المنبثقة من طبيعة الخدمة التي يؤديها وآثارها على المجتمع، ولذلك نجد أن موظف الخدمة الجامعية ينطبق عليه التعريف العام للموظف العام باعتباره شخصاً يعهد إليه بوظيفة عامة - أي عمل دائم - في مرفق عام وهو مرفق التعليم داخله في الملاك العام ويتقاضى عنها مرتباً ويكون في مركز تنظيمي يخضع للقوانين والأنظمة والتعليمات التي تنظم شؤونه سواء ما تعلق منها بالتعيين والترفيه والعلوّة والنقل والإعارة والاشتغال والتقاعد، مع وجود اختلاف في بعض الأحكام وهذا الاختلاف تبرره خصوصية عمل هذه الفئة التي تحتاج إلى تحصيل علمي عالي ودرجة علمية معينة وغيرها من المؤهلات التي يجب أن تتوفر فيه لممارسة واجبات أعضاء هيئة التدريس ولذلك نجد أن التعريف الخاص لموظف الخدمة الجامعية هو كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية أو العمل في مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية وهذا التعريف تبناه المشرع

العراقي في حين أن تشريعات اخرى لم تعرف موظف الخدمة الجامعية واكتفت بذكر أعضاء هيئة التدريس كالقانون المصري والأردني والسعودي.

٢- وسبب هذه الخصوصية نجد أن موظف الخدمة الجامعية يخضع لشروط التعيين العامة التي يجب توافرها في كل موظف (من شرط جنسية، وشرط العمر، واللياقة البدنية والعقلية، وحسن السيرة والسلوك، والتحصيل الدراسي، توفر وظيفة شاغرة في الملاك العام، وغير مشمول بقوانين تمنع تعيينه، وأن يصدر قرار التعيين من الجهة المختصة.. الخ).

كما يخضع موظف الخدمة الجامعية لشروط موضوعية خاصة يجب أن تتوفر فيه لينطبق عليه وصف عضو الهيئة التدريسية وليمارس مهامها وليكون مؤهلاً للترقية العلمية ونيل الألقاب العلمية وما يترتب عليها من آثار معنوية ومالية ووظيفية كالحصول على درجة علمية معينة (الماجستير، الدكتوراه) أو قضاءه مدة معينة في درجة علمية معينة، والبحوث التي ينجزها ووفقاً للضوابط والتعليمات التي تنظم الترقيات العلمية التي تصدر من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجامعات، مع وجود اختلافات في القوانين المقارنة بهذا الخصوص.

٣- وسبب هذه الخصوصية أيضاً خص المشرع موظف الخدمة الجامعية بجملة من الحقوق ذات طبيعة خاصة تتسق وجوهر هذه الوظيفة إضافة إلى الحقوق التي يتمتع بها باعتباره موظفاً عاماً، ومن الحقوق ذات الطبيعة الخاصة التي تتصل بجوهر المهام التي يؤديها موظف الخدمة الجامعية ومقتضيات تطوير الكفاءة والمؤهل العلمي هو الحق في الترقية العلمية والإجازة الدراسية والحق في البعثة والزمالة الدراسية والحق في التفرغ العلمي والحق في ممارسة البحث العلمي والأكاديمي وتعزيد بحوثه العلمية وممارسة الأعمال الاستشارية، إضافة للحقوق المالية التي تعتبر أثراً من آثار إشغال هذه الوظيفة والتمتع بمزايا اللقب والدرجة العلمية ومنها مخصصات الخدمة الجامعية ومخصصات التفرغ العلمي ومخصصات اللقب العلمي إضافة للمخصصات التي يستحقها بموجب قوانين

الخدمة المدنية، كمخصصات الشهادة والمخصصات العائلية والمنصب والسكن وغيرها، إضافة لمخصصات المنصب الاستثنائية التي تمنح لموظف الخدمة الجامعية في حالة شغله منصباً قيادياً في مرفق التعليم إضافة لأجور المحاضرات والإشراف العلمي على الدراسات والمكافآت في حالة بذله جهوداً علمية قيمة فيما يتعلق بالتأليف والترجمة ونشر الأبحاث في المجالات العالمية الرصينة ذات معامل التأثير (Impact Factor)، كما ويتمتع موظف الخدمة الجامعية بحقوق غير مالية ذات صلة بطبيعة عمله منها على سبيل المثال الحق بالعطلة السنوية والإجازة الاعتيادية والرعاية الصحية.

٤- أما فيما يتعلق بالواجبات فإن المشرع خص موظف الخدمة الجامعية بواجبات تختلف عن الواجبات المقررة لموظفي الخدمة المدنية وإن كانت هذه الأخيرة يستوجب احترامها من قبل موظف الخدمة الجامعية لأنها تتعلق بالسلوك الوظيفي للموظف العام وتتضمن المحظورات التي يتوجب على كل موظف عام ومنهم طائفة موظفي الخدمة الجامعية تجنبها، ولعل من أهم واجبات موظفي الخدمة الجامعية هو الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات والأعراف الجامعية والقيام بالتدريبات النظرية والعملية والقيام بواجبات البحث العلمي والإسهام في التأليف والترجمة والنشر والأحكام والاهتمام بالجوانب التربوية للطلبة وإعداد التقارير الفصلية عن سير العملية التدريسية والمناهج التي أكملها وما اعترضته من مشاكل وما يقترحه من توصيات ونتاجه من البحوث والمقالات، كما يجب عليه أن يمتنع عن إعطاء الدروس الخصوصية والعمل خارج مرفق التعليم بدون إذن من مرجعه.

٥- وبسبب طبيعة الواجبات الملقاة على عاتق موظفي الخدمة الجامعية أفردت معظم التشريعات المقارنة لهذه الفئة نظاماً تأديبياً خاصاً بها وعادة ما تكون الجهة المختصة بالمساءلة التأديبية وفرض العقوبات التأديبية تمثل المرجع الأعلى لموظف الخدمة الجامعية كرئيس الجامعة أو قد يحال موظف الخدمة الجامعية إلى مجلس تأديب خاص مؤلف من أعضاء هم من موظفي الخدمة

الجامعية ويكون رئيس المجلس أقدم من حيث الدرجة العلمية لموظف الخدمة الجامعية الذي يخضع للمساءلة التأديبية وهذا مسلك محمود من جانب المشرع لأن السلطة المختصة بالتأديب إذا كانت من نفس بيئة الموظف المعرض للمساءلة التأديبية سيكون ذلك مفيداً في فهم سلوك وطبيعة ونشاط موظف الخدمة الجامعية وتكون أقدر على تكييف فعله إن كان يشكل مخالفة تأديبية أم لا، وليس كما فعل المشرع العراقي عندما ترك مسألة تأديب موظفي الخدمة الجامعية يخضع للشريعة العامة لتأديب الموظفين من خلال إخضاعهم لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) (المعدل) وهذا قد يتعارض مع الفكرة التي أشرنا إليها في بداية هذه الفقرة.

٦- وإذا كانت خصوصية موظف الخدمة الجامعية تتعلق بالتعيين والترقية والحقوق والواجبات والتأديب فإن هذه الخصوصية للأسباب ذاتها المتعلقة بالأحكام السابقة تمتد إلى الأحكام المتعلقة بإحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد وطبيعة الحقوق والامتيازات الممنوحة له بعد انتهاء خدمته الجامعية، فمن المعروف أن موظفي الخدمة الجامعية يمثلون الكوادر العلمية المتقدمة وأنهم عندما يتجاوزون شروط الترقية العلمية فإنهم يصلون إلى مراتب علمية متقدمة ونادرة وخصوصاً مرتبة (الأستاذ) وإن قمة عطاء عضو الهيئة التدريسية وأوفره جودة وإتقاناً هو عطاؤه المقدم في هذه المرتبة العلمية حيث اكتملت مؤهلاته العلمية وتراكت خبراته وتوسعت أبحاثه لذا وجد المشرع أن المفيد والمهم تطوير مرفق التعليم والاستفادة القصوى من طاقات التدريسي الذي بمرتبة أستاذ تمديد خدمته الجامعية حتى بعد إنتهاء السن القانوني المقرر للإحالة على التقاعد من دون تحديد حد أعلى للإحالة طالما أن حالته الصحية تؤهله لذلك وفي هذا تكريم كبير لموظف الخدمة الجامعية وامتيار لا يتمتع به سائر موظفي الخدمة المدنية أو الجامعية، أما موظف الخدمة الجامعية دون مرتبة (أستاذ) فإن المشرع قد جعل السن القانوني للإحالة على التقاعد هو إكماله سن (٦٥) الخامسة والستين من العمر وهذا امتياز آخر لموظف الخدمة الجامعية عن موظفي الخدمة المدنية

الذين حدد المشرع السن القانوني للإحالة على التقاعد بإكمال سن (٦٣) الثالثة والستين من العمر مع جواز التمديد بشروطه.

٧- مما تقدم نصل إلى نتيجة مفادها أن موظف الخدمة الجامعية يخضع لنظام قانوني متميز عن النظام القانوني الذي يخضع له سائر الموظفين العموميين وهذا التمييز ناجم عن تمييز المهام والواجبات والأهداف المنوطة بموظف الخدمة الجامعية، إلا أن هذا النظام القانوني غير مستقل عن نظام الخدمة المدنية استقلالاً تاماً ومطلقاً إذ يخضع موظفو الخدمة الجامعية في بعض شؤونهم الوظيفية العامة الإدارية والمالية لقوانين الخدمة المدنية التي تنظم مثل هذه الأمور لذا يمكن أن توصف استقلال النظام القانوني لموظف الخدمة الجامعية بأنه استقلال نسبي في بعض التشريعات كالقانون العراقي واستقلال تام كما هو الحال في القانون المصري.

ثانياً : التوصيات :

١- ندعو المشرع العراقي إلى ضرورة تعديل قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) من خلال أفراد أحكام خاصة للمساءلة التأديبية لموظف الخدمة الجامعية أسوة بالقانون المصري والإماراتي والسعودي والأردني والفرنسي وعدم إخضاعه للقانون التأديبي العام المطبق على كافة موظفي الدولة للأسباب التالية :

أ- زيادة ضمانات المساءلة التأديبية لموظف الخدمة الجامعية من خلال تشكيل لجان انضباطية خاصة بموظف الخدمة الجامعية تتولى مساءلته في المخالفات التأديبية ذات العلاقة بالواجبات الأكاديمية تشكل برئاسة وعضوية موظفين جامعيين على أن تكون مرتبة رئيس اللجنة العلمية أعلى من مرتبة موظف الخدمة الجامعية الذي يخضع للمساءلة التأديبية، مع منح رئيس الجامعة صلاحيات مساءلة أعضاء الهيئة التدريسية في الواجبات ذات الطبيعة الإدارية أو التنظيمية أو منحه اختصاص فرض عقوبة خفيفة دون العقوبات الشديدة بعد استنفاد ضمانات الدفاع والتحقيق.

ب- إن إخضاع موظف الخدمة الجامعية للأحكام الخاصة بقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل قد يعرض موظف الخدمة الجامعية لمساءلة تأديبية من قبل لجنة تحقيقية يرأسها موظف مدني وهذا الأخير قد يكون جاهلاً بنشاط وطبيعة عمل موظف الخدمة الجامعية وطبيعة المهام والواجبات والأعراف الجامعية.

ج- إخضاع عضو الهيئة التدريسية المتعاقد مع الجامعات والكليات الأهلية للقانون المذكور وتحديد آلية مساءلته تأديبياً.

٢- إن قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) قد نص في المادة (١٨/أولاً) منه على بقاء سريان الأمر رقم (٦) لسنة (٢٠٠٥) على موظفي الخدمة الجامعية والذي يفهم من هذا النص هو تمتع موظف الخدمة الجامعية المتفرغ بمخصصات خدمة جامعية شهرية بنسبة (١٠٠%) مئة من المئة من

راتبه أياً كانت مرتبته العلمية كما نصت المادة (٢) من الأمر المذكور إلى جانب النسبة المذكورة في المادة (٧ / رابعاً) من قانون الخدمة الجامعية آنف الذكر وهي (١٠٠%) مئة من المئة من راتبه الشهري ليكون المجموع (٢٠٠%) مئتين من المئة من الراتب الشهري ولا سيما أن المادة (١٧) من نفس القانون قد نصت على استثناء المخصصات الممنوحة بموجب هذا القانون من الحد الأعلى للراتب والمخصصات المنصوص عليها في أي قانون آخر، إن الجهات المالية المعنية ممتنعة عن صرف النسبة المذكورة دون سند قانوني ولمعالجة هذا الموضوع نقترح تعديل المادة (٧ / رابعاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لتكون مخصصات الخدمة الجامعية الممنوحة بنسبة (٢٠٠%) مئتين من المئة مع إلغاء الأمر رقم (٦) لسنة (٢٠٠٥) من المادة (١٨ / أولاً) من نفس القانون.

٣- ورد في الأسباب الموجبة للقانون - أي قانون الخدمة الجامعية - أن الهدف من تشريع القانون الارتقاء بمستوى الكادر التدريسي والأكاديمي لتطوير العمل الجامعي... ولتحسين الملاك التدريسي ورفع مستواه الأكاديمي ورفع مستواه المعاشي والحفاظ عليه، إلا أن هذه الأسباب تتعارض مع ما جاء في المادة (١٤) / أولاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) التي منحت الموظفين الفنيين العاملين في مقر الوزارة ومؤسساتها مخصصات بنسبة (١٠٠%) مئة من المئة من الراتب وهي نسبة تعادل نسبة مخصصات الخدمة الجامعية المنصوص عليها في المادة (٧ / رابعاً) من القانون المذكور وبذلك ساوى المشرع بين موظف الخدمة الجامعية وموظف الخدمة المدنية في أهم امتياز مالي ورد في القانون وفي هذا إجحاف كبير ومخالفة للأسباب الموجبة للقانون.

٤- إن قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) قد عرف في المادة (١/ثالثاً) منه الخدمة الجامعية ولم يعرف مضمون الخدمة الجامعية، ونرى أنه كان من الأوفق لو أورد تعريفاً للخدمة الجامعية يتضمن المبادئ الأساسية التي تقوم عليها هذه الخدمة.

٥- لقد حددت المادة (٢٤) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨) المعدل أعضاء هيئة التدريس وهم على سبيل الحصر (المدرسون المساعدون، المدرسون، الأساتذة المساعدون، الاساتذة) ولم يرد ذكر فئة المعيدين، ضمن هذا السياق، حيث حذفت وظيفة (معيد) الواردة في جدول الوظائف الجامعية الملحق بقانون الملاك رقم (٢٥) لسنة (١٩٦٠) المعدل وتم إضافة وظيفة (مدرس مساعد) إلى الوظائف الجامعية الواردة في الجدول المذكور استناداً لقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٩٦) في (١٩٨٦/٣/٨)، حيث جاءت المادة (١١ / ثامناً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل بنص يتعارض مع ما ورد في اعلاه عندما قرر المشرع احتساب خدمة المعيد في الجامعات والمعاهد العراقية خدمة جامعية لغرض التقاعد منذ تعيينه بعد حصوله على شهادة الماجستير أو ما يعادلها على أن يخدم بعدها عشر سنوات في الأقل قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد، فإذا كانت وظيفة (المعيد) قد ألغيت فكيف تحتسب خدمة (المعيد) في الجامعات والمعاهد العراقية وهذا يقتضي وجود تدخل تشريعي لرفع هذا التناقض وكان حرياً بالمشرع عدم الوقوع في هذا التعارض عند إصداره قانون التعديل الأول رقم (٣٢) لسنة (٢٠١٢م).

٦- يلاحظ أن المشرع العراقي قد أعطى لأعضاء هيئة التدريس الحق في الإيفاد لأغراض أكاديمية أو بحثية أو تدريبية، إلا أن المشرع لم ينظم الإيفاد ومخصصات السفر والسكن إلا بالقدر الوارد في تعليمات إيفاد أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات وهيئة التعليم التقني والهيئة العراقية للاختصاصات الطبية إلى خارج العراق رقم (٤) لسنة (١٩٨٩)، كما نصت المادة (٤) من التعليمات المذكورة على تحمل الجهة التي توجه دعوة للتدريسي دون مرتبة (أستاذ) نفقات الإيفاد والسفر والإقامة لذا نقترح إعادة النظر في هذه التعليمات لتكون شاملة لحالات الإيفاد داخل العراق وخارجه مع مساهمة المؤسسة التعليمية في نفقات الإيفاد والسفر والإقامة تشجيعاً لأعضاء الهيئة التدريسية للاشتراك في

الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية العلمية على أن يقدم تقريراً بذلك أو يساهم
ببحث ضمن هذه المؤتمرات أو الندوات العلمية، حيث جاءت أحكام التعليمات
المذكورة محدودة ومقتصرة على امتيازات لمرتبة (أستاذ) دون المراتب الأخرى.

٧- ضرورة إصدار تعليمات موحدة لتحديد الحد الأقصى للمحاضرات الإضافية التي
يستحق عنها موظف الخدمة الجامعية الأجر بعد إكمال نصاب المحاضرات
وإن كتاب الأمانة العامة لمجلس الوزراء ذا العدد (ق/٦/١/٧/٥٧٥٨) لسنة
(٢٠٠٥) قد أورد قيماً على الحد الأعلى عندما حدد أجر المحاضرات الإضافية
بما لا يتجاوز (٦) ساعات، وهذا يقتضي وجود تدخل تشريعي لحسم موضوع
الحد الأعلى لاستحقاق أجر المحاضرات الإضافية.

٨- إن التعليمات رقم (١٦٠) لسنة (٢٠٠٩) التي تضمنت آلية التعاون والتنسيق
مع الوزارات والدوائر الأخرى تطبيقاً لنص المادة (١٦) من قانون الخدمة
الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) قد أغفلت تحديد آلية توزيع الأجر المتفق
عليها وهذا يقتضي تعديل التعليمات المذكورة لتحديد أسس توزيع نسبة (٨٠%)
ثمانين من المائة بالنسبة للطرفين وأسس توزيع نسبة (٢٠%) عشرين من المائة
على الجامعة أو الكلية أو الهيئة أو المعهد وهل يخص هذه النسبة كمورد
لهذه الجهات أم توزع على منتسبيها من أعضاء هيئة التدريس.

٩- نقترح على المشرع إصدار تعليمات خاصة بالتفرغ الجزئي استناداً لما جاء في
المادة (٧ / ثاني عشر) من قانون الخدمة الجامعية التي أجازت التفرغ الجزئي
لموظف الخدمة الجامعية الحاصل على شهادة الماجستير للحصول على
شهادة الدكتوراه داخل العراق مع استمراره في مهامه الوظيفية دون أن يبين
النص المذكور أحكام التفرغ والجزاء المترتبة في حالة الفشل في الحصول
على درجة الدكتوراه مما يقتضي تدخلاً تشريعياً لمعالجة هذه الثغرات في النص
المذكور.

١٠- إن المادة (٧ / ثامناً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) قد
نصت على منح نصف الراتب ونصف المخصصات لموظف الخدمة الجامعية

المتمتع بإجازة الأمومة وللمجازين دراسياً داخل العراق وخارجه وللمتمتعين بالبعثات الدراسية والزمالات في الخارج، ويلاحظ على النص المذكور أن فيه إجحافاً كبيراً لموظف الخدمة الجامعية للأسباب الآتية :

أ- إن موظفة الخدمة الجامعية تستحق إجازة براتب تام عند تمتعها بالستة أشهر الأولى من إجازة الأمومة استناداً لقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٨٨٢) لسنة (١٩٨٧) أسوة بباقي الموظفين وكان بالإمكان أن يكون النص مقتصرًا على منحها نصف مخصصات الخدمة الجامعية دون أن ينال حكم النص راتبها فإذا كانت موظفة الخدمة الجامعية تستحق نصف راتبها ونصف مخصصاتها في الستة أشهر الأولى من إجازة الأمومة فماذا تستحق في الستة أشهر الأخرى؟ هذا سؤال كان على المشرع أن يجيب عليه في تعديله الأخير لقانون الخدمة الجامعية.

ب- إن هذا الحكم الوارد في المادة (٧ / ثامناً) من القانون المذكور يسري على موظف الخدمة الجامعية فحسب ولا يسري على موظفي الخدمة المدنية من الفنيين والإداريين الذين يتقاضون مخصصات استناداً للمادة (١٤) من القانون، وهذا إجحاف آخر بحق موظفي الخدمة الجامعية ورد في قانونهم.

١١- ندعو المشرع إلى إصدار تعليمات خاصة للتعاقد مع أعضاء هيئة التدريس دون (مرتبة أستاذ) الذين يحالون على التقاعد بسبب بلوغ السن القانوني للتقاعد والبالغ (٦٥) سنة والذين لم تحصل موافقة الجهة المختصة على تمديد خدماتهم، وذلك لأن قرار مجلس الوزراء رقم (٢٨٠) لسنة (٢٠٠٩) قد تضمن آلية التعاقد مع المتقاعدين بدرجة (أستاذ متمرس) بصفة خبير أقدم دون الإشارة إلى إمكانية التعاقد مع المتقاعدين من الذين هم بدرجة (أستاذ مساعد أو مدرس) من الذين يحالون على التقاعد بسبب إكمال السن القانونية على الأقل بصفة (خبير).

١٢- نقترح على الجهات التنفيذية المسؤولة ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة الهجرة والمهجرين تفعيل قرار مجلس الوزراء المرقم (٤٤١) لسنة

(٢٠٠٨) والمتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسهيل عودة المهجرين من ذوي الكفاءات وأصحاب الخبرات من الملاكات العلمية من الأساتذة والأطباء والمهندسين والمتخذ في جلسته الاعتيادية (٤١) في (١٤ / ١٢ / ٢٠٠٨).

١٣- إصدار تشريعات تكفل حقوق الملكية الفكرية للأبحاث والمؤلفات التي ينتجها موظف الخدمة الجامعية أو يترجمها بما يضمن حقوقه الفكرية.

وها قد أوشكنا على إتمام البحث نسأل الله أن نكون قد وفقنا في مسعانا فإن أصبنا فلنا أجران وإن أخفقنا فحسبنا أجر الاجتهاد .. والله ولي التوفيق.

الفصل الأول

التعريف بموظف الخدمة الجامعية وشروط تعيينه

إن موظف الخدمة الجامعية هو أحد طوائف الموظفين العموميين، إلا أن هذه الطائفة لها خصوصية نابعة من طبيعة المهام والواجبات الملقاة على عاتقهم فهؤلاء الموظفون لا يقتصر دورهم على الواجبات التقليدية للموظف العام بل يتعداها لتحقيق أهداف سامية في المجال العلمي والتربوي والثقافي والحضاري ولذلك نجد أن معظم التشريعات المعاصرة قد خصت هذه الفئة بتشريعات خاصة تنظم شؤونهم الوظيفية والعلمية سواء ما تعلق منها بالتعيين والترقية والراتب والإجازات بأنواعها والتفرغ العلمي والواجبات العلمية والترقية العلمية وانتهاء الخدمة والحقوق التقاعدية إلا أن الملاحظ على هذه القوانين أنها تركت تنظيم الجوانب المتعلقة بالحياة الوظيفية العامة إلى قوانين الخدمة المدنية السارية واقتصرت في غالب الأحيان على تنظيم شؤونهم العلمية والواجبات والامتيازات ذات الصلة بطبيعة اختصاصهم العلمي لذا نجد أن النصوص القانونية التي تنظم شؤون هذه الفئة من الموظفين متناثرة بين طيات القوانين ولم تجمع في تشريع واحد وهذا أدى إلى ضياع الحقوق أحياناً وتضارب الاجتهادات بسبب عدم وضوح بعض أحكام هذه النصوص أو عدم احاطتها بكافة الجوانب التي تخص الخدمة الجامعية وهذا كان مدعاة لاختلاف الجهات التي اضطلعت في تفسير القوانين، فنجد أن حقوق موظف الخدمة الجامعية كان ما بين مطرقة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي باعتبارها المرجع الفني لموظفي الخدمة الجامعية وبين سندان وزارة المالية باعتبارها الوزارة المختصة بالجوانب المالية لشؤون الموظفين العموميين في العراق ومنهم طائفة موظفي الخدمة الجامعية، ولذلك كان لزاماً علينا أن نقسم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين هما :

المبحث الأول : تعريف موظف الخدمة الجامعية.

المبحث الثاني : شروط تعيين موظف الخدمة الجامعية.

المبحث الأول

تعريف موظف الخدمة الجامعية

سبق أن بيّنا بأنّ موظف الخدمة الجامعية هو موظف عام بمعنى الكلمة إلا أنه يمتاز بخصوصية تجعله ينفرد بتشريع خاص ينظم شؤونه، والملاحظ أن مفهوم الموظف العام يختلف باختلاف الفلسفة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والقانونية التي تعتنقها الدول وهذا بطبيعة الحال ينعكس أيضاً على الوظيفة العامة^(١)، ولغرض تحديد مفهوم موظف الخدمة الجامعية لابد من الوقوف على المعنى العام للموظف العام ومن ثم الوصول لتحديد مفهوم موظف الخدمة الجامعية في المطالب الآتية :

المطلب الأول

تعريف الموظف العام فقهاً وتشريعاً وقضائياً

إن الموظف العام باعتباره الأداة التي يستند إليها الجهاز الإداري في أداء مهامه حظي باهتمام كبير من قبل الفقه حيث كانت هنالك محاولات عديدة من جانب الفقه لتحديد مفهومه فقد عرفه البعض بأنه (الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام)^(٢)، كما عرف بأنه (كل من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الاخرى بالطريق المباشر)^(٣)، وعرف أيضاً بأنه (كل شخص يساهم في عمل مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر على أن تكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع للوظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من السلطة الإدارية المختصة)^(٤)، في حين يعرفه جانب آخر من الفقه

(١) انظر د. علي عبد القادر مصطفى، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظم الحديثة، مطبعة السعادة، ط ١، القاهرة، ١٩٨٢، ص ١٣٣ و ص ١٣٤.

(٢) انظر د. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٥، ص ٤٤٧.

(٣) انظر د. محمود عاطف البناء، مبادئ القانون الإداري، أساليب النشاط الإداري ووسائله، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩، ص ٩٨.

(٤) انظر د. محمد حسين عبد العال، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٤، ص ١١.

بأنه (كل من يعهد إليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريق مباشر)^(١)، وكذلك عرف الموظف بأنه (كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية ويسهم بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في الكادر الإداري)^(٢)، وأيضاً عرف بأنه (ذلك الشخص الذي يسهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط مرفق عام إداري)^(٣)، وكذلك عرف بأنه (كل فرد يخدم في مرفق عام تديره الدولة)^(٤).

أما على مستوى التشريعات : فنلاحظ في القانون العراقي عدة تعريفات للموظف العام منها ما نصت عليه المادة (١/ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولية والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل حيث جاء فيها (الموظف كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة).

في حين جاء تعريف الموظف الوارد في المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠م) المعدل مؤكداً على عنصر الدوام في شغل الوظيفة العامة عندما عرفت الموظف بأنه (كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين..)، أما قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة (٢٠٠٦م) المعدل فقد توسع في تحديد مفهوم الموظف العام على خلاف التعريف الوارد في النصين آنفي الذكر عندما عرفت المادة (١/أولاًد) منه الموظف بأنه (كل شخص عهدت إليه وظيفة داخلية في الملاك المدني أو العسكري أو قوى الأمن الداخلي الذي

(١) انظر د. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٥، ص ٣٥٥، ولمزيد من التفصيل حول تعريف الموظف العام انظر د. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة للتوزيع والنشر، عمان، الأردن، ط ١، ٢٠٠٧، ص ٢٠ وما بعدها؛ كذلك انظر د. نواف كنعان، القانون الإداري، ك ٢، دار الثقافة للتوزيع والنشر، ط ١، عمان، الأردن، ٢٠١٠، ص ٢٧ وما بعدها، كذلك انظر د. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الإداري، دار ابن الأثير للطباعة، الموصل، ٢٠٠٩، ص ٢١١ وما بعدها.

(٢) تعريف للأستاذ (Waline) أورده د. علي خطار شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة، منشورات الجامعة الأردنية، ١٩٩٨-١٩٩٩، ص ١٨٠.

(٣) تعريف للأستاذ (Plantey) أورده د. علي خطار شطناوي، المصدر السابق، ص ١٨.

(٤) انظر د. عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٨٣، ص ١٤٥.

يتقاضى راتباً من الدولة وتستقطع من راتبه الوظيفي التوقيفات التقاعدية ويشمل ذلك موظف القطاع العام ما لم يرد نص خاص في هذا القانون يقضي بخلاف ذلك^(١).

أما في الأردن : فإن المادة (١) من قانون التقاعد المدني رقم (٣٤) لسنة (١٩٥٩م) المعدل عرفت الموظف بأنه (الأردني المصنف الذي يتقاضى راتبه من الميزانية العامة أو أي موظف أو مستخدم اخر نصت عليه القوانين والأنظمة الاخرى أنه تابع للتقاعد على حساب الخزينة العامة)^(٢).

أما في لبنان : فإن المادة (١) من نظام الموظفين العموميين الصادر بموجب المرسوم الاشتراعي رقم (١١٢) في (١٢ / ٦ / ١٩٥٩م) قد ميزت بين الموظف الدائم والموظف المؤقت حيث جاء فيها : (١- ينقسم الموظفون إلى موظفين دائمين وموظفين مؤقتين. ٢- الموظف الدائم من ولي عملاً دائماً في وظيفة ملحوظة في أحد الملاكات التي يحددها القانون، سواء خضع لشرعة التعاقد أم لم يخضع. ٣- الموظف المؤقت من ولي وظيفة أنشئت لمدة معينة أو لعمل عارض. ٤- يعتبر أجيراً كل شخص في خدمة الدولة لا ينتسب إلى إحدى الفئتين المبينتين في الفقرتين (٢، ٣) من هذه المادة)^(٣).

أما في مصر : فإن قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٨م) قد عرف في مادته الأولى الموظف العام على أنه (... ويعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة...).

أما في دولة الإمارات العربية المتحدة : فقد عرفت المادة (١) من القانون رقم (١) لسنة (٢٠٠٤م) قانون الخدمة المدنية في إمارة أبو ظبي الموظف بأنه (كل من

(١) لمزيد من التفصيل انظر أ. د. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة (٢٠٠٦) المعدل، ط١، ٢٠٠٨، ص٦.

(٢) المحامي محمد أبو بكر، نظام الخدمة المدنية رقم (١) لسنة (١٩٨٨)، وقانون التقاعد المدني رقم (٣٤) لسنة (١٩٥٩)، موسوعة التشريعات والاجتهادات القضائية، دار الثقافة للتوزيع والنشر، ط١، ٢٠٠٠، ص١١.

(٣) انظر محمد خالد جمال رستم، نظام الموظفين العموميين في لبنان، تنظيم الوظيفة العامة في لبنان مع أحدث التعديلات، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، بيروت، لبنان، ٢٠٠٤، ص٦.

يشغل إحدى الوظائف الواردة في الميزانية^(١)، أما المادة (٣) من نظام شؤون الموظفين في إمارة دبي لسنة (١٩٩٢م) عرفت الموظف بأنه (كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة ضمن ميزانية الدائرة أو الهيئة).

أما الاجتهاد القضائي فقد تعرض لمفهوم الموظف العام في معرض تصديده للنزاعات المتعلقة بشؤون الموظفين حيث ذهب مجلس الانضباط العام في العراق إلى تحديد مفهوم الموظف بصورة غير مباشرة عندما جاء في أحد قراراته ما يأتي (.. لم يتم تعيين الموظف وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية، ولا يتقاضى راتباً من الخزينة العامة، فليس له التظلم أمام مجلس الانضباط العام)^(٢)، وكذلك ذهبت الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة بصفقتها التمييزية في أحد قراراتها للإشارة إلى أن الموظف هو الشخص المعين على الملاك الدائم وفقاً لشروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين (٧، ٨) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠م) المعدل حيث جاء في قرارها (.. وحيث تبين للمدعى عليه فيما بعد بأن المدعية لم تكن موظفة على الملاك الدائم وبالتالي فإن إعادة تعيينها لم يكن له سند من القانون... وحيث أن تقديم المدعية معلومات غير صحيحة في طلب التعيين يجعل تعيينها غير مستوف لشروط التعيين، لذا فإن قرار الإدارة بإنهاء خدمتها يكون صحيحاً ويجد سنده في المادة (٦٢) من قانون الخدمة المدنية آنف الذكر...)^(٣).

أما في مصر فقد ذهب مجلس شورى الدولة المصري في أحد فتاويه إلى أن (الموظف هو من يساهم في العمل في مرفق عام تديره الدولة عن طريق الاستغلال المباشر...)^(٤)، كما ذهبت المحكمة الإدارية العليا في حكم لها إلى القول (..أن

(١) تضمن قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية رقم (٢١) لسنة (٢٠٠١) وقانون الخدمة المدنية لإمارة الشارقة رقم (٥) لسنة (٢٠٠١) على نص مماثل يتعلق بتعريف الموظف العام.

(٢) قراره المرقم (٤٠ / ٦٥) في (٦ / ٣ / ١٩٦٥) منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني، العددان الأول والثاني، السنة الرابعة، كانون الأول، ١٩٦٥، ص ١٨٥ و ص ١٨٦.

(٣) قرارها المرقم (٤٧٩ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٩) في (٢٠٠٩ / ٢٨ / ٢٠٠٩)، ورد في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام (٢٠٠٩) صادر عن وزارة العدل، مجلس شورى الدولة، ص ٤٢٨.

(٤) فتاوها رقم (٣٥٣) في (٣١ / ٣ / ١٩٦٥) أشار إليه د. حامد الشريف، مبادئ الفتاوى الإدارية، دار الفكر الجامعي، ٢٠١١، ص ٢٦٧.

صفة الموظف العام لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه أحكام الوظيفة العامة إلا إذا كان معيناً في عمل دائم، في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو إحدى السلطات الإدارية بطريق مباشر...^(١).

مما تقدم ومن خلال استقراء الآراء الفقهية والإطلاع على النصوص التشريعية والاجتهادات القضائية نجد أنه يشترط لخلع أو وصف الموظف العام على الشخص أن تتوفر فيه جملة من الشروط هي :

١- أن يعين الشخص في خدمة مؤسسة أو مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

٢- أن يكون قرار التعيين صحيحاً وصادراً من الجهة المختصة بالتعيين.

٣- أن تكون الوظيفة دائمة.

٤- أن تكون الوظيفة داخلية في الملاك الخاص للموظفين.

٥- أن يتقاضى راتباً من الخزينة العامة.

٦- أن يكون خاضعاً للنظام التقاعدي للموظفين.

هذه الشروط آفة الذكر هي شروط عامة يجب توافرها لاعتبار الشخص موظفاً سواء أكان هذا الموظف يخضع للشريعة العامة لموظفي الخدمة المدنية أم يخضع لقانون خاص كالقوانين التي تنظم شؤون موظفي الخدمة الجامعية فموظف الخدمة الجامعية يجب أن يعين بقرار من السلطة المختصة بالتعيين وأن يعمل في أحد المرافق التعليمية وأن تكون وظيفته دائمة داخلية في الملاك الخاص بالتدريس وأن يتقاضى مرتباً أو أجراً مقابل ذلك ويخضع لنظام تقاعدي خاص.

المطلب الثاني تعريف موظف الخدمة الجامعية

(١) حكمها في (١٣ ديسمبر سنة ١٩٧٠) لسنة (١٦ ق ص ٥٥)، أشار إليه د. عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في مصر، منشأة المعارف في الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٢١٣.

عرف قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨م) المعدل موظف الخدمة الجامعية في المادة (١ / ثالثاً) منه والتي جاء فيها (يقصد بموظف الخدمة الجامعية كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية أو العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨) أو أي قانون يحل محله)، ويلاحظ على هذا النص الآتي :

١- أن النص المذكور يماثل في صياغته ومضمونه نص المادة (الثانية) من قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦م) الملغى والتي جاء فيها (يقصد بموظف الخدمة الجامعية كل موظف يقوم بممارسة التدريس والبحث العلمي أو الاستشارة الفنية في الجامعات ومؤسسة المعاهد الفنية أو العمل في الدوائر الفنية في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ممن تتوفر فيهم شروط عضو الهيئة التدريسية كما وردت في قانون التعليم العالي والبحث العلمي.

٢- أن النص المذكور قد عرف موظف الخدمة الجامعية دون أن يعرف أو يحدد مفهوم الخدمة الجامعية ذاتها في حين نجد أن قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٥) لسنة (١٩٦٤م) الملغى قد حدد في مادته الأولى مفهوم الخدمة الجامعية حيث جاء فيها (يقصد بالخدمة الجامعية لأغراض هذا القانون :

أ- ممارسة التدريس والبحث العلمي في التعليم الجامعي لأعضاء الهيئة التدريسية الوارد ذكرهم في المادة (٢٩) من قانون جامعة بغداد رقم (٥١) لسنة (١٩٦٣م)^(١).

(١) أعضاء الهيئة التدريسية المحددين بموجب المادة (٢٩) من قانون جامعة بغداد المشار إليه في اعلاه تشمل (المدرسين، الأساتذة المساعدين، الأساتذة المشاركين، الأساتذة) لمزيد من التفصيل حول المراحل السابقة والمعاصرة لتشريع قانون جامعة بغداد انظر حسن الدجيلي، تقدم التعليم العالي في العراق، دراسة قائمة على الوثائق والمستندات، مطبعة الإرشاد، بغداد، ١٩٦٣، ص ٢٢٠ وما بعدها.

ب- القيام بالأعمال الإدارية التي يقوم بها الأشخاص الوارد ذكرهم في المادة الرابعة عشرة والفقرة (أ) من المادة الثامنة عشرة من قانون جامعة بغداد رقم (٥١) لسنة (١٩٦٣)^(١).

٣- إن النص المذكور قد اشترط لإضفاء وصف موظف الخدمة الجامعية أن يكون الموظف ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية وأعضاء الهيئة التدريسية هم كل من (الأساتذة، الاساتذة المساعدين، المدرسين، المدرسين المساعدين)^(٢)، سواء أمارس عضو هيئة التدريس، أعمال التدريس والبحث العلمي أم من خلال تقديم الاستشارة العلمية أو الفنية أو نتيجة لعمله في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي فالموظف يعد موظفاً جامعياً بمجرد انطباق شروط عضو هيئة التدريس عليه وبصرف النظر عن طبيعة النشاط الذي يمارسه سواء أكان هذا النشاط علمياً أو بحثياً أو استشارياً أو إدارياً شريطة أن يكون العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو أحد مؤسساتها كما لو كلف عضو الهيئة التدريسية بشغل منصب إداري في الوزارة أو أحد تشكيلاتها أو في الجامعة أو الهيئة أو الكليات وإن المفهوم المخالف لهذا التعريف يشير إلى عدم انطباق وصف موظف الخدمة الجامعية وبالتالي عدم خضوعه لنصوص هذا القانون في حالة نقلهم أو تنسيبهم إلى وزارات أخرى أو إلى دوائر ليست من تشكيلات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي^(٣).

(١) وهؤلاء الأشخاص هم كل من أ- رئيس الجامعة. ب- نواب رئيس الجامعة. ج- عمداء الكليات والدراسات والطلبة في الجامعة. د- الأمين العام. هـ- المسجل العام. و- مساعدي رئيس الجامعة، مع ملاحظة أن منصب نائب رئيس الجامعة قد الغي بموجب قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٧٧٩) لسنة (١٩٧٥).

(٢) انظر نص المادة (٢٤) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨)، كذلك انظر المادة (١٩) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في إقليم كردستان، رقم (١٠٠) لسنة (٢٠٠٨) والتي أخذت بنفس التقسيم المذكور في المادة (٢٤) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي آنف الذكر.

(٣) يشمل التعريف التدريسي الباحث أي عضو الهيئة التدريسية الجامعية المعين على ملاك مركز البحث العلمي أو الوحدة البحثية حيث نصت المادة (١) من نظام مراكز البحث العلمي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (١) لسنة (١٩٩٥) في الفقرة (أ) منها على (تشكل بموجب هذا النظام هيئة للبحث العلمي المتخصص غير متفرعة ترتبط بوزير التعليم العالي والبحث العلمي) ونصت الفقرة (ج) من هذه المادة على أن (يشترط فيمن يتم تسميته رئيساً أو عضواً في الهيئة أن

٤- إن المشرع في المادة (٢٤) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي قد حدد أعضاء الهيئة التدريسية على سبيل الحصر وهم كل من (الأساتذة، الاساتذة المساعدين، المدرسين، المدرسين المساعدين)، وحيث أن تعريف موظف الخدمة الجامعية الوارد في المادة (١/ثالثاً) من قانون الخدمة الجامعية المرقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨م) قد اشترط لاعتبار الموظف من موظفي الخدمة الجامعية أن يكون ممن تنطبق عليهم شروط أعضاء هيئة التدريس المنصوص عليها في المواد (٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كما يخرج عن نطاق هذا التعريف فئة المعيدين لعدم درج هذه الفئة ضمن تصنيفات أعضاء الهيئة التدريسية الواردة في المادة (٢٤) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي آنف الذكر ولعدم توفر شروط تعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والتي من أهمها الحصول على شهادة عليا الماجستير أو ما يعادلها لغرض تعيينه ومنحه لقب مدرس مساعد^(١).

أما في مصر : فنلاحظ أن المشرع عرف الجامعات باعتبارها هيئات عامة ذات طابع علمي وثقافي لكل منها شخصية معنوية (اعتبارية) ولها أن تقبل ما يوجه إليها من تبرعات ولا تتعارض مع الغرض الأصلي الذي أنشئت من أجله الجامعة

تتوفر فيه الشروط الآتية : أولاً - أن يكون حاصلاً على شهادة الدكتوراه. ثانياً - أن لا تقل مرتبته العلمية عن أستاذ مساعد أو من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال عمله وله خبرة لا تقل عن ١٠ سنوات)، كما نصت المادة (٣ / أ) من النظام المذكور على ارتباط مركز البحث العلمي برئيس الجامعة والوحدات البحثية بعميد الكلية كما عرفت المادة (١ / ثالثاً) من تعليمات هيكل عمل الباحث في مراكز البحث العلمي والوحدات البحثية في مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (١٤٨) لسنة (٢٠٠٢) التدريسي الباحث بأنه عضو الهيئة التدريسية الجامعية المعين على ملك مركز البحث العلمي أو الوحدة البحثية والذي يمارس مهام تدريسية طيلة الدراسات العليا والأولية والإشراف على الرسائل والأطاريح استناداً لنص المادة (٢ / ثانياً) من هذه التعليمات.

(١) انظر نص المادة (١/٢٥) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨) وكذلك انظر نص المادة (٢٥) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لإقليم كوردستان العراق رقم (١٠) لسنة (٢٠٠٨) والتي جاء فيها (يشترط فيمن يعين معيداً في الكلية أن يكون حاصلاً على شهادة البكالوريوس وبتقدير جيد في الأقل ومن الثلاثة الأوائل على القسم ويتولى المشاركة في الدراسات التطبيقية والعلمية ومراقبة الامتحانات ونشاطات أخرى في القسم)، كذلك انظر المادة (١٣٦ / ١) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.

ويكون لكل جامعة موازنة خاصة بها تعد على نمط موازنات الهيئات العامة^(١) إلا أنه لم يعرف الخدمة الجامعية أو موظف الخدمة الجامعية حيث اكتفى بذكر أعضاء هيئة التدريس في المادة (٦٤) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢م) حيث جاء فيها (أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاضعة لهذا القانون وهم : أ- الأساتذة. ب- الاساتذة المساعدون. ج- المدرسون)^(٢).

ويلاحظ على النص المذكور أنه خرج من نطاق سريانه المعيدين والمدرسين المساعدين وهذا ما أشارت إليه المحكمة الإدارية العليا حيث جاء في أحد أحكامها (... أن القانون رقم (١٨٤) لسنة (١٩٥٨م) ومن بعده القانون رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢م) لتنظيم الجامعات واللائحة التنفيذية لكل منهما جعلتا وظائف التدريس بالجامعات تبدأ بوظيفة مدرس وهي بداية السلم الوظيفي في هيئة التدريس أما قبل ذلك من وظائف مثل المدرسين المساعدين والمعيدين فهي ليست من وظائف أعضاء هيئة التدريس وتسري على شاغليها أحكام العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون تنظيم الجامعات)^(٣).

كما ذهبت الجمعية العمومية التي تعنى بالفتوى والتشريع إلى القول (... وقد اعتبر قانون تنظيم الجامعات المشار إليه وظيفة مدرس هي بداية السلم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وأما ما يسبقها من وظائف المعيدين والمدرسين

(١) انظر المواد (٧، ٨) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢)، كذلك انظر المادة (٩) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي التي عرفت الجامعة بأنها (الجامعة حرم أمن ومركز اشعاع حضاري وفكري وعلمي وتقني في المجتمع يزدهر في رحابها العقل وتعلو فيها قدرة الإبداع والابتكار لصياغة الحياة وتقع عليها المسؤولية المباشرة في تحقيق الأهداف الواردة بهذا القانون...).

(٢) انظر المادة (٥٦) من قانون إعادة تنظيم الأزهر رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١) والتي حددت أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بالاساتذة والاساتذة المساعدون والمدرسين فقط.

(٣) حكمها في الطعن رقم (٩١٦) لسنة (٢٦) ق، جلسة (٩ / ١ / ١٩٨٣)، أشار إليه المستشار رجب عبد الحكيم سليم، موسوعة تنظيم الجامعات المصرية، شرح احكام قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) وقانون إعادة تنظيم الأزهر رقم (١٠٣) لسنة ١٩٦١ وقانون المؤسسات العلمية رقم (٦٩) لسنة ١٩٧٣، وقانون الجامعات الخاصة رقم (١٠١) لسنة (١٩٩٢) ط١، (يناير/٢٠٠١)، ص ٢٨٩ وص ٢٩٠.

المساعدين فهي ليست من وظائف أعضاء هيئة التدريس وإنما من الوظائف
المعاونة لها...^(١).

حيث نلاحظ أن قانون تنظيم الجامعات المصري آنف الذكر لم يساوي ما
بين المعيد والمدرس المساعد من جهة وبين أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى
حيث أخضع هاتين الفئتين لأحكام خاصة مع مساواتهم مع العاملين من غير
أعضاء هيئة التدريس فيما لم يرد في شأنه نص خاص بهم^(٢).

هذا ويعتبر المشرع المصري من ضمن أعضاء هيئة التدريس من يعينون
بصفتهم الشخصية في الكلية أو المعهد من الذين بلغوا سن انتهاء الخدمة البالغة
(٦٠) سنة حيث يتم تعيينهم بصفة أساتذة متفرغين حتى بلوغهم سن (٧٠) سنة ما
لم يطالبوا عدم الاستمرار في العمل ولا تحسب هذه المدة لأغراض المعاش
ويتقاضون مكافأة مالية إجمالية توازي الفرق بين المرتب مضافاً إليه الرواتب
والبدلات الأخرى المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش، وكذلك من
يعينون في الكليات والمعاهد التابعة للجامعة من أساتذة غير متفرغين من العلماء
المتميزين في بحوثهم وخبرتهم في المواد التي يعهد إليهم تدريسها ويكون لهم الجمع
بين الأستاذية وبين وظيفة عامة أخرى أو أي عمل آخر، إلا أنه لا يجوز الجمع بين
وظيفة رئيس الجامعة أو نائبه وبين وظيفة الاستاذ المتفرغ^(٣)، وهذا ما ذهبت إليه
الجمعية العامة لقسمي الفتوى والتشريع في مصر بقولها
(... ويخلص من كل ما سبق أن عضو هيئة التدريس الذي يبلغ سن الستين خلال

(١) الفتوى رقم (٥٩٢)، جلسة (٤ / ٨ / ١٩٩٩)، ملف رقم ٨٦ / ٦ / ٥٢٦ أشار إليه المستشار
رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٣٥٩.

(٢) انظر المادة (٣٠) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) التي نصت
على أن (تسري أحكام المواد التالية على المعيد والمدرسين المساعدین في الجامعات الخاصة
لهذا القانون، كما تسري عليهم أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس فيما لم يرد في شأنه
نص خاص).

(٣) انظر المواد (١١٣، ١٢١، ١٢٢، ١٢٣) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة
(١٩٧٢).

العام الجامعي تنتهي خدمته ببلوغ هذا السن من تاريخها وما مؤداه ومنها استحقاقه المعاش ويبقى إلى نهاية العام الجامعي بوصفه كعضو بهيئة التدريس ويحتفظ بكافة حقوقه ومناصبه الإدارية خلال هذه المدة التي لا تحسب في المعاش ومن حقوقه مرتبه كاملاً ويجمع بينه وبين المعاش وبعد نهاية العام الجامعي يتغير وصفه هذا فيصبح أستاذاً متفرغاً ويستمر عمله بصفة شخصية حتى سن الخامسة والستين ويتقاضى عن عمله كأستاذ متفرغ مكافأة إجمالية بقدر الفرق بين مرتبه مضافاً إليها المرتبات والبدلات المقررة وبين المعاش، ويجمع بين المكافأة والمعاش^(١)، وكذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا في حكم لها صادر بتاريخ (١٧/٢/١٩٩٠م) إلى القول (... من يشغل وظيفة أستاذ متفرغ لا يمتنع عليه قانوناً مزاوله مهنته أو العمل خارج الجامعة ما دام مرخص بذلك من الجهة المختصة أسوةً بالاساتذة أعضاء هيئة التدريس بمراعاة أن عمله بالكلية بمثابة امتداد لوصفه الوظيفي السابق كعضو بهيئة التدريس - من عين أستاذاً متفرغاً بعد تقاعده لا تنفي هذه الصفة عنه بعمله في مهنته سواء عيادة خاصة أو مكتب...)^(٢).

ويلاحظ أن المشرع المصري أجاز الاستعانة بالأجانب من ذوي الخبرة والكفاءة بصفة أعضاء في هيئة التدريس عند الاقتضاء ويكون قرار التعيين صادراً من رئيس الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الجامعة ومجلس الكلية والمعهد ومجلس القسم المختص ولمدة مؤقتة ومحدودة لا تتجاوز سنتين قابلة للتجديد^(٣).

كما أجاز المشرع تعيين مدرسي اللغات في الكليات والمعاهد التابعة للجامعة إذا اقتضت الحاجة إلى ذلك، إلا أن المشرع وإن أجاز تعيينهم إلا أنه لم يعتبرهم من ضمن أعضاء هيئة التدريس عندما نصّ على سريان أحكام العاملين من غير

(١) فتوى رقم الملف (٨٦ / ٤ / ١١٨١) جلسة (١٦ / ١ / ١٩٩١) أشار إليها المستشار رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٧٣٤.

(٢) حكمها في الطعن رقم (١٥١٠) لسنة (٣٥ ق)، مكتب فني ص ٣٥، جلسة (١٧ / ٢ / ١٩٩٠)، أشار إليه المستشار د. عبد الفتاح مراد، التعليق على قوانين تنظيم الجامعات، بدون سنة طبع، ص ٤٦٥.

(٣) المادة (١١٨) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.

أعضاء هيئة التدريس عليهم فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون^(١)، وبذلك يكون المشرع قد ساوى بين فئة المعيدين والمدرسين المساعدين وبين فئة مدرسي اللغات المعينين في الجامعات إلا أن الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في مجلس الدولة المصري قد ذهبت إلى غير ذلك عندما اعتبرت المعيدين والمدرسين المساعدين نواة أعضاء هيئة التدريس إذ جاء في أحد فتاواها ولا يجوز قياس السادة مدرسي اللغات على المدرسين المساعدين والمعيدين لاختلاف وصفهم العلمي لتباين التنظيم القانوني للطائفتين، فمدرسو اللغات والتي أجازت المادة (١٢٦) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) تعيينهم تبعاً للحاجة إنما يعتبرون من العاملين المدنيين بالدولة يسري في شأنهم نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٨) في حين أن المدرسين المساعدين والمعيدين إنما يعتبرون نواة أعضاء هيئة التدريس تسري بحقهم النصوص الواردة في قانون تنظيم الجامعات وعلى هذا فإن قصر أسناد المعاونة في عملية الريادة العلمية عليهم إنما قصد به توفير الخبرة اللازمة لهم للقيام بمهام الريادة مستقبلاً وعلى اعتبار أن وصفهم القانوني يتيح لهم فرص الترقى للدخول ضمن أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم قدوة لهم وعلى هذا لا يجوز اسناد الريادة العلمية أو المعاونة فيها للسادة مدرسي اللغات العاملين في جامعة القاهرة...^(٢)، والحقيقة أن ما ذهبت إليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في مجلس الدولة المصري غير دقيقة على إطلاقها ذلك أن قانون تنظيم الجامعات المصري قد أشار بصريح العبارة في المادة (١٣٠) منه إلى خضوع المعيدين والمدرسين المساعدين لقانون العاملين المدنيين آنف الذكر في كل ما لم يرد به حكم خاص من النصوص التي تخص هذه الفئة الواردة في قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) وكان من الأوفق تحقيقاً لرغبة المشرع في إعداد نواة لأعضاء هيئة التدريس أن تنظم كافة شؤونهم في قانون تنظيم

(١) انظر المادة (١٢٦) من القانون نفسه، وأيضاً انظر المادة (٥٩) من قانون إعادة تنظيم الأزهر

رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١) الذي تضمن نصاً مماثلاً.

(٢) الفتوى رقم (٤٠٧)، جلسة (٨ / ٥ / ١٩٩٦)، ملف رقم (٨٦ / ٤ / ١٣٣٢) أشار إليه المستشار رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٩٢٠.

الجامعات أسوةً بأعضاء هيئة التدريس كما فعل المشرع العراقي عندما نص على اعتبار المدرسين المساعدين من ضمن أعضاء هيئة التدريس^(١).

هذا وإن المشرع المصري قد أجاز عند الاقتضاء تعيين مدرسي لغات من الأجانب في الكليات والمعاهد التابعة للجامعة بقرار من رئيس الجامعة بناءً على طلب عميد الكلية أو المعهد ولمدة لا تتجاوز سنتين قابلة للتجديد^(٢)، ولم يحدد المشرع المصري الوضع القانوني لهذه الفئة ونرى أن حكم هذه الفئة يأخذ نفس حكم مدرسي اللغات من الوطنيين من باب أولى ويخضعون لأحكام العاملين المدنيين في الدولة رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٢) فيما لم يرد نص خاص في قانون تنظيم الجامعات يتعلق بتنظيم شؤونهم كاستحقاق مدرس اللغات الأجنبية نفقات رحلته مع عائلته في نهاية كل ثلاثة أعوام جامعية لقضاء الإجازات الاعتيادية والسبوعية لمن تزيد خدمتهم عن ثلاث سنوات والأحكام الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة أو المكافأة المستحقة عند وفاته خلال الخدمة^(٣)، وأخيراً لا بد من الإشارة إلى أن القانون المصري أجاز عند الاقتضاء الاستعانة في الكليات والمعاهد التابعة للجامعة بأساتذة مساعدين أجانب من ذوي الكفاءة بصفة (أساتذة زائرين) لمدة مؤقتة بقرار من رئيس الجامعة بناءً على طلب مجلس الكلية أو المعهد بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص^(٤).

أما في الأردن فإن قانون الجامعات الأردنية الرسمية رقم (٢٠) لسنة (٢٠٠٩) قد حدد في المادة (٢٣) منه أعضاء هيئة التدريس بقوله (أ - عضو هيئة التدريس في الجامعة هو (١- الأستاذ. ٢- الأستاذ المشارك. ٣- الاستاذ المساعد. ٤- المدرس. ٥- المدرس المساعد ٦- الأستاذ المتمرس) إلا أنه لم يعرف عضو هيئة التدريس ولم يعرف الخدمة الجامعية، في حين جاء نظام الهيئة التدريسية في

(١) انظر المادة (٢٤) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨) المعدل.

(٢) المادة (١٢٧) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢)، كذلك انظر المادة (١٨٦) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الأزهر رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١) والتي أجازت تعيين غير المصريين من المسلمين من الذين تؤهلهم كفاءتهم لذلك ضمن هيئة التدريس بقرار من شيخ الأزهر وبعد موافقة مجلس الجامعة وبعد أخذ رأي مجلس الكلية المختص.

(٣) انظر المادة (١٢٧) من القانون نفسه.

(٤) انظر المادة (١٢٥) من القانون نفسه.

الجامعة الأردنية لعام (٢٠٠٧) خالياً من هذه التعاريف واقتصر على تحديد الشروط الواجب توافرها لمن لم يتم تعيينه عضواً في الهيئة التدريسية^(١).

في حين أن نظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك لسنة (١٩٧٧) قد عرف عضو الهيئة التدريسية في المادة (٢) منه بأنه (الأستاذ، الاستاذ المشارك، الاستاذ المساعد والمدرس في الجامعة).

أما لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة فلم تعرف المقصود بالخدمة الجامعية ولم تعرف موظف الخدمة الجامعية واكتفت بذكر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة في المادة (٣) منها والتي جاء فيها (أعضاء هيئة التدريس في الجامعة هم (أ- الأساتذة. ب - الاساتذة المشاركون. ج- الاساتذة المساعدون د - المحاضرون/ مدرسو اللغات)^(٢)، ويلاحظ على أن النص المذكور أنه توسع في تحديد أعضاء هيئة التدريس إذ اعتبر المحاضرين الخارجيين عن الجامعة ومدرسي اللغات من أعضاء هيئة التدريس على خلاف ما ذهب إليه المشرع المصري الذي اعتبر مدرسي اللغات خارج أعضاء هيئة التدريس ويخضعون لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٢) المعدل ولا يخضعون لقانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) إلا أن المشرع الإماراتي اشترط في المحاضر أو مدرس اللغات أن يكون حاصلاً على شهادة الماجستير في اختصاصه أو ما يعادلها من إحدى الجامعات المعترف بها من وزارة التعليم العالي في دولة الإمارات العربية المتحدة^(٣).

وأيضاً جاءت اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية من أعضاء هيئة التدريس خالية من أي تعريف لموظف الخدمة الجامعية أو عضو الهيئة التدريسية وبيان ما هية أو مفهوم الخدمة الجامعية ما خلا ذكر أعضاء هيئة التدريس في المادة (١) منه والتي حددتهم بـ (الاساتذة، الاساتذة المشاركين، الاساتذة المساعدون)، ونصت المادة (٢) منه على اعتبار (المحاضرين، والمعيرين، ومدرسي اللغات، ومساعدتي الباحثين) ملحقين بأعضاء هيئة التدريس.

(١) انظر المواد (٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩) من النظام المذكور في اعلاه.

(٢) صدرت هذه اللائحة بمقتضى المادة (١٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٢) لسنة (٢٠٠١) في شأن إنشاء وتنظيم جامعة الشارقة.

(٣) انظر المواد (٤/ب) و(١١) من النظام المذكور.

وخلاصة ما تقدم نستطيع القول بأن موظف الخدمة الجامعية هو الموظف الذي تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية وحسب قوانين كل دولة من الدول التي تحدد شروط عضو الهيئة التدريسية، وإن الخدمة الجامعية تعني الخدمة في مجال التعليم الجامعي بكافة وجوهه التي تشمل الجوانب العلمية، التدريسية، البحثية، الاستشارية، التطبيقية، التربوية وإذا كانت هذه الأعمال هي الأصل في تحديد معنى الخدمة الجامعية فإن الخدمة المذكورة تشمل الأعمال الإدارية التي يضطلع بها أعضاء الهيئة التدريسية في المرافق الجامعية تحديداً وإن كان ذلك يمثل استثناءً على الأصل العام^(١)، في حين ذهب جانب آخر من الفقه إلى أن للخدمة الجامعية مفهومين الأول : هو المفهوم الضيق ويقصد به القيام بأعمال (التدريس، والبحث العلمي، الاستشارة العلمية أو الفنية من أحد أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الكليات والمعاهد) والثاني : هو المفهوم الواسع للخدمة الجامعية الذي ينظر إلى طبيعة العمل المؤدى بمعزل عن وصف شاغل الوظيفة ويراد بذلك أن الخدمة تعد جامعية بالنظر إلى طبيعة النشاط المؤدى سواء أكان داخل المرافق الجامعية أم خارجها^(٢).

(١) انظر أ. د. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون الخدمة الجامعية، رقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦) المعدل (الملغى)، مطبعة أوفسيت ابن الهيثم، بدون سنة طبع، ص ٦ و ص ٧.
(٢) لمزيد من التفصيل انظر المدرس مصدق عادل طالب، المصدر السابق، ص ١٥.

المبحث الثاني

شروط تعيين موظف الخدمة الجامعية

سبق القول بأن موظف الخدمة الجامعية هو موظف عام أولاً وهو موظف ذو صفة خاصة ثانياً وهذا يعني أنه يشترط أن يتوافر في موظف الخدمة الجامعية نوعان من الشروط الأولى عامة والثانية خاصة وهذا ما سنتناوله في المطلبين الآتيين :

المطلب الأول

الشروط العامة لتعيين موظف الخدمة الجامعية

يراد بالشروط العامة هي تلك الشروط الواجب توفرها في كل شخص يتقدم لشغل وظيفة عامة بصرف النظر عن طبيعة هذه الوظيفة سواء أكانت مدنية أو جامعية^(١)، ويمكن أن نوجز هذه الشروط بالآتي :

١- شرط الجنسية : الجنسية هي رابطة سياسية وقانونية بين الفرد والدولة يترتب عليها حقوق والتزامات متبادلة بينهما^(٢)، ولذلك نجد أن القانون قد اشترط فيمن يعين في وظائف الخدمة المدنية أو الجامعية على حد سواء أن يكون عراقياً في الأصل أو يحمل الجنسية العراقية^(٣)، كما يجوز استثناءً تعيين العربي أو الفلسطيني الجنسية إذا ما توفرت فيه الشروط القانونية المطلوبة^(٤)، ويعتبر عراقي الجنسية كل من حصل على الجنسية العراقية بموجب أحكام قانون الجنسية العراقية رقم (٢٤) لسنة (١٩٢٤م) الملغى وقانون الجنسية العراقية رقم (٤٣) لسنة (١٩٦٣م) وقانون منح الجنسية

(١) ذهب جانب من الفقه إلى تقسيم الشروط العامة لتعيين الموظف إلى شروط شخصية وشروط موضوعية تبعاً لطبيعة هذه الشروط انظر أ. د. غازي فيصل مهدي، المصدر السابق، ص ١٢ وما بعدها.

(٢) انظر سامي الميداني، موجز الحقوق الدولية الخاصة، ط ٢، مطبعة الجامعة السورية، دمشق، ١٩٤٦، ص ٨.

(٣) انظر المادة (٧ / ١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل، حيث كانت المادة المذكورة تشترط بالمتجنس بالجنسية العراقية أن يمضي على الجنسية (٥) سنوات إلا أن هذا القيد ألغى بقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٥٣٦) في (١٥ / ٥ / ١٩٧٤).

(٤) انظر قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣٦٦) في (١٧ / ٨ / ١٩٦٩) و(٣٨٤) في (٢٩ / ٣ / ١٩٧٧).

العراقية للعرب رقم (٥) لسنة (١٩٧٥م) وقرارات مجلس قيادة الثورة المنحل^(١)، أما العراقي فهو من ولد لأب عراقي أو لأم عراقية أو من ولد في العراق من أبوين مجهولين ويعتبر اللقيط الذي يعثر عليه في العراق مولوداً فيه ما لم يقدّم الدليل على خلاف ذلك وهذا يعني إمكانية تعيين مجهول الأبوين المولود في العراق بصفة موظف عام ما لم يقدّم الدليل على خلاف ذلك^(٢)، وقد نص على هذا الشرط غالبية القوانين^(٣)، وأخيراً لا بد من الإشارة إلى أن هذا الشرط يستمد أساسه من الدستور والقانون المدني العراقي^(٤).

٢- شرط العمر : نصت المادة (السابعة / ٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل على أن يكون المتقدم للتعيين في الوظائف الحكومية قد اكمل الثامنة عشرة من العمر وللممرضة السادسة عشرة، وهذا الشرط مستفاد حقيقة من النصوص المتعلقة بأهلية الشخص الطبيعي الواردة في القانون المدني العراقي حيث اعتبرت المادة (١٠٦) منه سن الرشد هي ثماني عشرة سنة كاملة لذا فمن الطبيعي أن يكون طالب التعيين في الوظائف العامة بالغاً لسن الرشد والنضوج الفكري وذلك بإكمال سن الثامنة عشرة ومع ذلك نجد أن بعض القوانين تشترط سناً يتجاوز الثامنة عشرة

(١) المادة (٢) من قانون الجنسية العراقية رقم (٢٦) لسنة (٢٠٠٦)، وحول شروط تجنس غير العراقي انظر المادة (٦) من قانون الجنسية التي أعطت لوزير الداخلية أن يقبل تجنس غير العراقي باستثناء الفلسطيني الجنسية ضماناً لحق عودتهم إلى الوطن إذا توفرت الشروط المذكورة في هذه المادة.

(٢) المادة (٣) من نفس القانون.

(٣) انظر المادة (السابعة / ١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل والمادة (٤ / ثانياً / أ) من قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة (٢٠٠٨)، كذلك انظر في القوانين العربية مثلاً المادة (٤) من نظام الموظفين العموميين اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم (١١٢) في (١٢ / ٦ / ١٩٥٩) التي جاء فيها : (١- يشترط في كل طالب وظيفة عامة : أ - أن يكون لبنانياً منذ عشر سنوات على الأقل..) والمادة (٢١) من قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية في الإمارات العربية المتحدة رقم (٢١) لسنة (٢٠٠١) التي نصت على أن (يشترط فيمن يعين في الوظائف العامة ما يأتي (١- أن يكون مواطناً...).

(٤) نصت المادة (١٨/أولاً) من دستور جمهورية العراق لسنة (٢٠٠٥) على أن (الجنسية العراقية حق لكل عراقي وهي أساس مواطنته) كما نصت المادة (٣٧) مدني عراقي على أن (الجنسية العراقية ينظمها قانون خاص).

لشغل بعض الوظائف^(١) إلا أن هذا الشرط لا يمكن تطبيقه بصورة عملية في مجال الخدمة الجامعية ذلك لأن من شروط تعيين أعضاء هيئة التدريس أن يكون حائزاً على شهادة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها والمعترف بها من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي^(٢) وإن الحصول على الشهادة المذكورة المذكورة يجعل من عمر حاملها يتجاوز لسن الثامنة عشرة ولكن يمكن أن يطبق هذا الشرط إذا كان الموظف قد عين بشهادة أدنى من البكالوريوس وحصل لاحقاً على شهادة أعلى أثناء خدمته أما السن القانونية التي لا يجوز عند بلوغها التعيين في الوظائف العامة فهي سن (٦٣) الثالثة والستون سنة^(٣)، مع ملاحظة أن قانون المفسولين السياسيين رقم (٢٤) لسنة (٢٠٠٥) المعدل قد تضمن استثناءً على السن القانونية للتقاعد حيث نصت المادة (٤/ثالثاً) منه على أن السن القانونية للإحالة على التقاعد للمشمولين بأحكامه هو بلوغ سن (٦٨) الثامنة والستين من العمر^(٤).

هذا وأن مجلس الوزراء قرر في جلسته الاعتيادية (٤١) في (٢٠٠٧/١/٢) قصر تقديم طلبات التمديد للأمانة العامة لمجلس الوزراء عند بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد لمن هو في درجة مدير عام فما فوق^(٥)، ثم قرر في جلسته الاعتيادية (٤٨) في (٢٧ / ١١ / ٢٠٠٧) بشمول أعضاء

(١) انظر المادة (٤/ثانياً/ب) من قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة (٢٠٠٨) التي نصت على أن (يشترط فيمن يعين في السلك الدبلوماسي ما يأتي : ب - لا يقل عمره عن (٢٢) اثنين وعشرين سنة ولا يزيد على (٣٥) خمسة وثلاثين سنة)، وأيضاً انظر المادة (٤ / ١ / ب) من نظام الموظفين العموميين في لبنان الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم (١١٢) لعام (١٩٥٩) الذي نص على (أن يكون قد أتم العشرين من عمره).

(٢) المواد (٢٥، ٢٦) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨) المعدل.

(٣) انظر نص المادة (١ / ثانياً / أ) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة (٢٠٠٦) المعدل والتي حددت السن القانوني للإحالة على التقاعد بإتمام سن (٦٣) الثالثة والستين من العمر، حيث يعتبر الموظف محالاً على التقاعد بحكم القانون عند إكماله السن المذكورة بغض النظر عن مدة الخدمة.

(٤) لمزيد من التفصيل انظر أ. د. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون التقاعد الموحد، المصدر السابق، ص ١٢.

(٥) انظر إعمام الامانة العامة لمجلس الوزراء ذا العدد (ش. ز / ١٠ / ١ / ١٦٥٩٩) في (٤ / ١٠ / ٢٠٠٧).

الهيئات التدريسية في الجامعات والمعاهد والأطباء الاختصاصيين والكوادر المهمة من حملة الشهادات ذوي الاختصاص لكافة الوزارات من الذين يرى الوزير ضرورة تمديد خدماتهم بتقديم طلبات التمديد بعد أن كانت مقصورة لمن هو بدرجة مدير عام فما فوق^(١) وهذا الشرط نصت عليه غالبية قوانين الخدمة المدنية^(٢).

٣- شرط السلامة البدنية والعقلية : اشترطت المادة (السابعة / ٣) من قانون الخدمة المدنية أنف الذكر أن يكون المتقدم لشغل أحد الوظائف الحكومية ناجحاً في الفحص الطبي وسالماً من الأمراض المعدية والعايات الجسدية والعقلية التي تمنعه من القيام بالوظيفة المعين لها بموجب قرار من السلطات الطبية المختصة وفقاً لنظام خاص واستثناءً على ذلك يجوز تعيين المعوق القادر على العمل في دوائر الدولة^(٣)، هذا وقد نصت المادة (٥/رابعاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل على منح وزير التعليم العالي والبحث العلمي صلاحية استثناء من له ميزات علمية من نظام الجدارة البدنية عدا من كان مصاباً بمرض سار من النوع الحاد أو المزمّن

(١) انظر إمام الامانة العامة لمجلس الوزراء ذا العدد (ش. ز / ١٠ / ١ / ١٩٨٤٧) في (٢ / ١٢ / ٢٠٠٧).

(٢) انظر نص المادة (٢١ / ٣) من قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (٢١) لسنة (٢٠٠١) التي نصت على أن (يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف العامة ما يأتي : ٣- أن لا يقل سنه عن ثماني عشرة وتثبيت السن بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي وإلا فتحدد بمعرفة اللجنة الطبية المختصة ويكون قرارها الصادر بهذا الشأن نهائياً)، وأيضاً نصت على هذا الشرط المادة (١٠٧) من قانون الخدمة المدنية الليبي رقم (٥٥) لسنة (١٩٧٦) المعدل.

(٣) انظر قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٢٠٨) لسنة (١٩٨٠) المعدل بالقرار (٤٢٤) لسنة (١٩٨٠).

بتقرير من لجنة طبية رسمية^(١)، هذا وإن شرط اللياقة البدنية والكفاءة الصحية هو شرط مقرر في معظم القوانين التي تنظم شؤون التوظيف^(٢).

٤- شرط السلوك القويم والأخلاق الحسنة : الأخلاق هي المعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة وترتبط بالأسئلة المتعلقة بما هو خطأ وما هو الصواب وبالواجبات الأخلاقية للفرد، كما ذهب بعض الفلاسفة إلى تعريف الأخلاق بأنها مجموعة من المبادئ المدونة تأمر وتنهى عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة وهي انعكاسات القيم التي يتخذها الأفراد كمعايير تحكم سلوكياتهم^(٣)، أما السلوك القويم فيقصد به التصرف الأخلاقي الذي يتطابق مع المعايير الاجتماعية المقبولة بشكل عام ومع المعايير المقبولة في مجال الوظيفة العامة بشكل خاص^(٤)، ولأهمية هذا الشرط وانعكاساته على أخلاقيات وسلوكيات الوظيفة العامة فقد ذهبت معظم التشريعات التي تنظم شؤون الالتحاق بالوظيفة العامة إلى النص على هذا الشرط ومنها قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل حيث اشترطت المادة (السابعة/٤) منه فيمن يعين بالوظائف الحكومية أن يكون (حسن الأخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال)^(٥)، وأيضاً نص على هذا الشرط قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة (٢٠٠٨) حيث نصت المادة (٤) / ثانياً /

(١) هذا الحكم كان مقررأ في المادة (١٣ / ب / ٣) من قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦)، (الملغى).

(٢) انظر المادة (٤ / ثانياً / د) من قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة (٢٠٠٨)، كذلك انظر المادة (٢٢ / ح) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (١) لسنة (٢٠٠٨)، كذلك انظر المادة (٤ / ١ / د) من نظام الموظفين العموميين في لبنان الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم (١١٢) لسنة (١٩٥٩).

(٣) ولمزيد من التفصيل عن الاراء الفلسفية حول مفهوم الأخلاق بشكل عام انظر د. عثمان سلمان غيلان، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة قانونية في الإطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها، ط١، ٢٠١١، ص ٢٤، هامش رقم (٨٨).

(٤) حول معنى الأخلاق الوظيفية وأهمية الاعتبارات الأخلاقية في مجال الوظيفة العامة وخصائص هذه الأخلاقيات انظر د. عثمان سلمان غيلان، المصدر نفسه، ص ٢٣ وما بعدها.

(٥) ألغى قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٧٣٠) لسنة ١٩٧٩ كل نص يشترط للتعين تقديم شهادة عدم المحكومية.

هـ) على أن (أن يكون حسن السلوك وغير محكوم عليه بجناية أو جنحة غير سياسية)، هذا وقد نصت غالبية التشريعات على هذا الشرط^(١)، هذا ويلاحظ أن للأخلاق عموماً وللأخلاق الوظيفية بصورة خاصة مفاهيم نسبية تختلف من دولة إلى أخرى ومن زمان إلى آخر وحسب طبيعة القيم والمبادئ التي يؤمن بها المجتمع وقت تشريع القانون وهذا ينعكس بطبيعة الحال على التشريعات التي تنظم شؤون هذا المجتمع بما في ذلك تشريعات الوظيفة العامة.

٥- الشهادة الدراسية : تشترط قوانين الخدمة المدنية عادة أن يكون طالب التعيين في الوظائف العامة حاصلاً على مؤهل دراسي لشغل هذه الوظائف وهذا ما نصت عليه المادة (السابعة / ٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل التي اشترطت فيمن يعين في الوظائف الحكومية أن يكون (حائزاً على شهادة دراسية معترف بها) وقد تشترط القوانين لشغل بعض الوظائف ذات الطبيعة الخاصة الحصول على الشهادة الجامعية الأولية كحد أدنى لشغل هذه الوظائف وهذا ما نصت عليه المادة (٤/ثانياً/و) من قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة (٢٠٠٨) التي اشترطت فيمن يعين بوظائف السلك الدبلوماسي أن يكون (حائزاً على شهادة جامعية أولية على الأقل معترف بها أو ما يعادلها في فروع لها علاقة بالخدمة الخارجية)،

(١) انظر المادة (٢٢ / د) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (١) لسنة (١٩٨٨) التي نصت على أن (غير محكوم بجناية - باستثناء الجرائم ذات الصلة السياسية - أو بجنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة)، كذلك انظر نص المادة (٤/١/هـ) من نظام الموظفين العموميين اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم (١١٢) لعام (١٩٥٩) التي ألزمت طالب التعيين في الوظائف العامة أن يبرز نسخة من سجله العدلي تثبت تمتعه بالحقوق المدنية وغير محكوم عليه بجناية أو محاولة جنائية من أي نوع كانت أو بجنحة شائنة أو محاولة جنحة شائنة كالسرقة والاختلاس والرشوة والاعتصاب والتزوير والشهادة الكاذبة واليمين الكاذبة والجرائم المخلة بالأخلاق العامة وجرائم زراعة المخدرات والاتجار بها، كذلك انظر نص المادة (٢١) من قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية في الإمارات العربية المتحدة رقم (٢١) لسنة (٢٠٠١)، التي جاء فيها (ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة عدا الغرامة في جنائية أو في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد صدر عفو عنه من السلطات المختصة أو رد إليه اعتباره طبقاً للقانون)، جدير بالإشارة إليه أن قانون رد الاعتبار في العراق رقم (٣) لسنة (١٩٦٧) ألغى بقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٩٩٧) لسنة ١٩٧٨.

وكذلك الحال فإن قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨) المعدل قد اشترط لتعيين عضو هيئة التدريس في الجامعات العراقية أن يكون حاصلاً على الأقل على شهادة ماجستير معترف بها أو ما يعادلها وهذا ما سنتناوله بشيء من التفصيل عند بحث الشروط الخاصة بتعيين موظفي الخدمة الجامعية وقد حدد القانون العراقي شهادة الدراسة الابتدائية كشهادة الحد الأدنى المطلوبة لتعيين الموظفين الحكوميين ضمن المرتبة الرابعة من الدرجة (العاشرة) من الدرجات الوظيفية الوارد في جدول الرواتب والعلاوات السنوية الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨)^(١) هذا وقد نص على هذا الشرط غالبية قوانين الخدمة المدنية.

٦- وجود وظيفة شاغرة في الملاك^(٢) مع توفر الدرجة والتخصيص المالي^(٣)، بمعنى آخر وجود درجة شاغرة ووظيفة شاغرة، وتوفر الدرجة أما يكون بسبب استحداث هذه الدرجة بالتنسيق مع وزارة المالية ضمن ملاك الدائرة أو الوزارة أو بسبب قانوني كالوفاة أو النقل أو الاستقالة أو الإحالة على التقاعد^(٤).

٧- صدور قرار التعيين من الجهة المختصة بذلك : فالتعيين باعتباره قراراً إدارياً يجب أن يستوفي ركن الاختصاص، والاختصاص هو صلاحية قانونية

(١) انظر المادة (٤ / أولاً / ب) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام المشار إليه في اعلاه.

(٢) انظر المادة (٤ / ١ / و) من نظام الموظفين العموميين اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم (١١٢) لسنة (١٩٥٩)، كذلك انظر المادة (٢١ / ٧) من قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة رقم (٢١) لسنة (٢٠٠١) حيث اشترطت القوانين المذكورة وجود المؤهل العلمي اللازم للتعيين في الوظائف العامة ووفقاً لنظام توصيف وتصنيف الوظائف الواردة في هذه القوانين.

(٣) انظر المادة (الثامنة / ١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل، كذلك انظر نص المادة (٦/ثانياً/أ) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨) التي جاء فيها (يشترط للترقية توافر الشروط الآتية : أ - وجود وظيفة شاغرة في الدرجة الأعلى لدرجته ضمن الملاك الوظيفي للدائرة).

(٤) انظر أ. د غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦) المعدل، مصدر سابق، ص ١٦.

لموظف معين أو جهة إدارية محددة في إتخاذ قرار إداري تعبيراً عن إرادة الإدارة^(١) والسلطة المختصة بالتعيين تحددها القوانين وهي الوزير المختص استناداً لقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم ٩٩٦ في ١٩٧٩/٨/٢ الذي تم بموجب البند (أولاً/١) منه إلغاء مجلس الخدمة العامة وتخويل الوزراء المختصون أو من يخولونهم من موظفي الدرجات الخاصة والمدراء العاميين صلاحيات التعيين والترقية وتحديد الراتب.. إلخ ما عدا الوظائف ذات الطبيعة الخاصة التي يحدد القانون آلية التعيين وجهة الاقتراح أو الترشيح لشغل هذه الوظائف^(٢)، أما موظف الخدمة الجامعية فإن قرار تعيينه أو إعادة تعيينه منوط بوزير التعليم العالي والبحث العلمي أو من يخوله ومنوطة أيضاً برئيس الجامعة أو الهيئة أو المركز أو من يخوله وبتوصية من مجلس الجامعة أو الهيئة أو المركز استناداً للمواد (٥/أولاً) و(٦/أولاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل^(٣).

٨- أن لا يكون طالب التعيين أو إعادة التعيين في الوظائف الحكومية مشمولاً بقانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة (٢٠٠٨) وهذا

(١) لمزيد من التفصيل حول ركن الاختصاص في القرار الإداري انظر د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٧، ص ٤٩.

(٢) انظر المادة (الثامنة / ٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل، كذلك انظر المادة (٦١ / خامساً) من دستور جمهورية العراق لسنة (٢٠٠٥) التي أعطت لمجلس النواب صلاحية الموافقة على تعيين بعض الوظائف الخاصة كرئيس وأعضاء محكمة التمييز الاتحادية، ورئيس الإدعاء العام، ورئيس هيئة الإشراف القضائي بالأغلبية المطلقة بناءً على اقتراح من مجلس القضاء الأعلى وكذلك الموافقة على تعيين السفراء وأصحاب الدرجات الخاصة ورئيس أركان الجيش ومعاونيه ومن هم بمنصب قائد فرقة مما فوق ورئيس جهاز المخابرات بناءً على اقتراح من مجلس الوزراء، كذلك انظر المادة (٤ / أولاً) من قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة (٢٠٠٨) التي نصت على تعيين المرشح المستوفي الشروط في السلك الدبلوماسي بقرار من الوزير، وكذلك انظر المادة (٥) من قانون هيئة النزاهة رقم (٣٠) لسنة (٢٠١١) والتي حددت شروط الترشيح لرئاسة هيئة النزاهة إضافة للشروط العامة لتولي الوظيفة، لمزيد من التفصيل حول الجهة المختصة بتعيين ذوي الدرجات الخاصة انظر الباحث مالك منسي الحسيني ومصدق عادل طالب، النظام القانوني لذوي الدرجات الخاصة في العراق، دراسة تحليلية بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الصفا للمطبوعات، بيروت، ٢٠١١، ص ٥٣ وما بعدها.

(٣) يكون إعادة التعيين استناداً لقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٢٢٠) لسنة (٢٠٠٢) وتعليمات تنفيذه رقم (٥) لسنة (٢٠٠٣) التي اشترطت إشعار دائرة الموظف السابقة للوقوف على رأيها بصدد إعادة تعيينه مع طلب إضرابه الشخصية.

بطبيعة الحال ينطبق على من يروم التعيين أو إعادة التعيين في وظائف الخدمة الجامعية ومن الملاحظ أن القانون المذكور لم يتضمن نصاً صريحاً يشير إلى منع أو حظر تعيين أو إعادة تعيين المشمولين بأحكامه بوظائف الخدمة المدنية أو الجامعية أو أي نوع من أنواع الخدمة المادة (٦ / أولاً / ثانياً / ثالثاً / رابعاً) من قانون الهيئة الوطنية للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ التي نصت على إحالة المشمولين بأحكام هذا القانون على التقاعد بموجب قانون الخدمة والتقاعد النافذ والمفهوم المخالف لهذه المادة عدم إمكانية تعيين أو إعادة تعيين المشمولين بأحكام هذه المادة والبنود المشار إليها آنفاً مع ملاحظة أن الفقرة (تاسعاً) من المادة المذكورة قد نصت على إحالة جميع من لم يشمل بقانون الخدمة والتقاعد للعمل في دوائر الدولة ما عدا الهيئات الرئاسية الثلاث ومجلس القضاء والوزارات والأجهزة الأمنية والخارجية والمالية ما عدا الموظفين من كانوا بدرجة عضو شعبة في حزب البعث (المنحل) حيث لا يشملهم هذا الحكم.

٩- شروط أخرى نصت عليها قوانين خاصة : صدرت عدة قرارات من مجلس قيادة الثورة (المنحل) تشكل قياداً على تولي الوظائف العامة وإن بعض من هذه القرارات لا زالت سارية المفعول إلى الآن ومن ذلك عدم جواز تعيين من كان متزوجاً من أجنبية بعد تاريخ (٣١ / ١٢ / ١٩٦٨)^(١) ، وأيضاً عدم جواز تعيين العراقية المتزوجة من أجنبي بعد تاريخ (١٩/١/١٩٨٠)^(٢) مع ملاحظة أن العربي من أبوين عربيين لا يعد أجنبياً لأغراض تطبيق هذين القرارين وهذا ينطبق بطبيعة الحال على موظف الخدمة الجامعية، كذلك الحال نجد أن قانون الخدمة العسكرية رقم (٦٥) لسنة (١٩٦٩) قد منع في

(١) انظر قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٩٧) في (١٥ / ٩ / ١٩٦٨) المعدل.
 (٢) انظر قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٥٠) في (٢٨ / ١ / ١٩٨٠)، وصدور بالإشارة إليه أن قانون رقم (١٥) لسنة (١٩٨٤) الليبي الصادر بشأن قواعد الزواج من غير الليبيين والليبيات اشترط الحصول على موافقة اللجنة الشعبية للأمن الخارجي (اللجنة الشعبية العامة للعدل)، في حالة الزواج بأجنبية وبخلاف ذلك يمنع تقلد الوظائف العامة وبعد تغيير النظام في ليبيا وزوال ما يعرف باللجان الشعبية أصبح هذا القانون معطلاً لعدم إمكانية تنفيذه.

المادة (٢٧) منه توظيف العراقي الذي أكمل سن التاسعة عشرة من عمره إذا لم يكمل الخدمة العسكرية الإلزامية المنصوص عليها في هذا القانون إلا أن المنع المذكور معطل حالياً وذلك لتعليق القانون المذكور بعد أحداث عام (٢٠٠٣).

المطلب الثاني

الشروط الخاصة لتعيين موظفي الخدمة الجامعية

يراد بالشروط الخاصة لتعيين موظفي الخدمة الجامعية هي تلك الشروط التي وردت في القوانين الخاصة التي تنظم شؤون موظفي الخدمة الجامعية وهذه القوانين هي قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨م) المعدل وقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨م) المعدل، وحيث سبق أن بيّنا بأن موظف الخدمة الجامعية هو الموظف الذي تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي آنف الذكر من العاملين في ديوان الوزارة - أي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي^(١) - ومؤسساتها سنحاول في هذا المطلب التركيز على شروط تعيين عضو الهيئة التدريسية في الفروع الآتية :

الفرع الأول

شروط تعيين أو منح لقب مدرس مساعد

(١) انظر نص المادة (١/ثالثاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل، وجدير بالإشارة إليه أن قانون الكلية الهندسية العسكرية رقم (٥٧) لسنة (١٩٨٨) المعدل بالقانون رقم (٢٤) لسنة (٢٠٠٠)، قد نص في المادة (٢/خامساً) منه على معاملة أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية المذكورة من حملة الشهادات العليا معاملة أقرانهم من التدريسيين في الجامعات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي من حيث الامتيازات بما في ذلك اعتبار الخدمة التدريسية في هذه الكلية خدمة جامعية وليس عسكرية، كذلك فإن المادة (٢٤) من قانون وزارة التربية رقم (٤٣) لسنة (١٩٩٨م) المعدل بالقانون رقم (٤٣) لسنة (٢٠٠٨م) نص على شمول حملة الشهادات العليا من منتسبي وزارة التربية ممن تنطبق عليهم شروط عضو الهيئة التدريسية بقانون الخدمة الجامعية وتمتعهم بجميع الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها أقرانهم في الجامعات وهيئة التعليم التقني اعتباراً من تاريخ نفاذ التعديل في (١ / ١ / ٢٠٠٩).

يشترط فيمن يعين أو يمنح لقب مدرس مساعد أن يكون حائزاً على شهادة الماجستير أو ما يعادلها ولوزير التعليم العالي والبحث العلمي منح حامل شهادة الدبلوم العالي وشهادة البكالوريوس مرتبة مدرس مساعد لمن يستمر في هيئة التعليم التقني وله خبرة علمية لا تقل عن (٥) سنوات^(١)، ويجري معادلة الشهادات الممنوحة من الجامعات الأجنبية استناداً لأسس التعادل للشهادات والدرجات العلمية العربية والأجنبية رقم (٥) لسنة (١٩٧٦) من قبل الجهة المختصة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، أما في مصر فإن المدرسين المساعدين لا يعدون من ضمن أعضاء هيئة التدريس لذا فإن تعيينهم يكون بقرار من رئيس الجامعة بناءً على طلب من مجلس الكلية أو المعهد بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص ويكون التعيين من تاريخ صدور القرار ويخضع المدرس المساعد في مصر لنفس شروط التعيين الخاصة بالعاملين بالدولة إضافة لاشتراط قانون تنظيم الجامعات المصرية شروطاً خاصة هي أن يكون من يعين مدرساً مساعداً محمود السيرة وحسن السمعة وأن يكون حاصلاً على درجة الماجستير أو على دبلومين من دبلومات الدراسة العليا مؤهلين للقبول للحصول على درجة الدكتوراه أو على ما يعادل درجة الماجستير أو الدبلومين^(٢) وقد ذهبت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في مجلس الدولة المصري إلى القول (... أن المشرع استلزم تأهيلاً علمياً خاصاً لشغل الوظائف المعاونة لهيئة التدريس في الجامعات والاستمرار فيها تتطلب بحيث يلزم لشغل وظيفة مدرس مساعد الحصول على درجة الماجستير أو ما يعادلها، وأوجب على المدرس المساعد أن يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها خلال مدة أقصاها (٥) سنوات منذ تعيينه مدرساً وإلا نقل إلى وظيفة أخرى في الكادر العام...)^(٣)، أما

(١) انظر المادة (٢٥) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨م) المعدل.

(٢) انظر المواد (١٣٠، ١٣٣، ١٣٥، ١٣٩) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل، كذلك انظر المادة (١٩٢) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١).

(٣) الفتوى رقم (٢٧٦)، جلسة (١٥ / ٢ / ١٩٨٩)، ملف رقم (٧٣٧ / ٣ / ٨٦)، أشار إليه المستشار رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٩٥٧.

في الأردن فإن المدرس المساعد يعتبر من ضمن أعضاء هيئة التدريس^(١) إلا أن الملاحظ أن نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لسنة (٢٠٠٧) لم يتضمن شروطاً خاصة لتعيين المدرس المساعد على خلاف بقية أعضاء هيئة التدريس وبالتالي يتم تطبيق نص المادة (٥) من النظام المذكور والتي تضمنت الشروط العامة لتعيين عضو هيئة التدريس ومن ضمن هذه الشروط أن يكون قد حصل على درجة علمية أو شهادة مهنية في حقل اختصاصه تمكنه من التدريس في الجامعة على أن تكون تلك الدرجة أو الشهادة مسبوقة بشهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها والدرجة الجامعية الأولى وأن يحصل عليها عن طريق الدراسة المنتظمة في جامعات معترف بها، أما في السعودية فلا يوجد لقب مدرس مساعد ضمن أعضاء هيئة التدريس وإنما اشترط القانون لتعيين المحاضر ومدرس اللغة أن يكون حاصلاً على درجة الماجستير أو ما يعادلها من جامعة سعودية أو من جامعة أخرى معترف بها وبتقدير جيد جداً إذا كانت الجامعة المانحة تمنح الشهادة مع درجة تقدير^(٢)، وكذلك الحال بالنسبة لدولة الإمارات العربية المتحدة حيث لا يوجد لقب مدرس مساعد ضمن أعضاء هيئة التدريس بل اعتبر المحاضرون ومدرسو اللغات من ضمن أعضاء هيئة التدريس واشترط في تعيينهم أن يكونوا حاصلين على شهادة الماجستير أو ما يعادلها من جامعة معترف بها أو من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في دولة الإمارات العربية المتحدة وأن يكون لائقاً من الناحية الصحية بتقرير من لجنة طبية تعتمدها الجامعة^(٣).

الفرع الثاني

شروط تعيين أو منح مرتبة مدرس

يشترط فيمن يعين أو يمنح مرتبة مدرس أن يكون حائزاً على شهادة دكتوراه معترف بها أو ما يعادلها علمياً أو أن يكون حائزاً على أعلى شهادة علمية أو فنية

(١) المادة (٢٣) من قانون الجامعات الأردنية رقم (٢٠) لسنة (٢٠٠٩).
(٢) انظر المواد (١، ٥) من اللائحة المنظمة لشؤون منتسبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس.

(٣) انظر المادة (٣) و(٤ / ب) من لائحة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشارقة والصادرة بموجب المادة (١٧) من اللائحة التنفيذية لقانون إنشاء وتنظيم جامعة الشارقة رقم (٢) لسنة (٢٠٠١).

أو تقنية أو مهنية في الاختصاصات التي لا تمنح فيها شهادة دكتوراه ولا شهادة معادلة لها علمياً شريطة أن لا تقل مدة الدراسة للحصول على هذه الشهادة عن ثلاث سنوات بعد الشهادة الجامعية الأولية، وأن يكون مدرساً مساعداً في إحدى جامعات القطر أو هيئة التعليم التقني لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات ونشر خلالها بحثين قيمين في الأقل وقام بجهود تدريسية جيدة^(١).

أما في مصر : فيشترط لتعيين المدرس أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها من إحدى الجامعات المصرية في مادة تؤهله لشغل الوظيفة، أو أن يكون حاصلاً من جامعة أخرى أو هيئة علمية أو معهد علمي معترف به في مصر أو في الخارج على درجة يعتبرها المجلس الأعلى للجامعات معادلة لذلك، وأن يكون قد مضت ست سنوات على الأقل على حصوله على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها وأن يكون ملتزماً في عمله ومسلكه منذ تعيينه مدرساً مساعداً أو معيداً^(٢)، هذا وقد ذهبت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في مجلس الدولة المصري إلى أن (....) وقد نظم قانون تنظيم الجامعات كيفية شغل وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وحدد طريقتين لذلك :

الأول : أن يكون تعيين أعضاء هيئة التدريس في الوظائف الأعلى بطريق الترقية من الوظائف التي سبقتها مباشرة.

والثاني : استثناءً أجاز به المشرع التعيين مباشرة في هذه الوظائف من خارج الجامعة شريطة أن تتوافر في المتقدم شروط شغل الوظيفة المقررة في القانون وقد اشترط المشرع فيمن يعين مدرساً أن يكون حاصلاً على الدكتوراه أو ما

(١) انظر المادة (٢٦) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨) المعدل، ومما يجدر الإشارة إليه أن المواد (٢٠/أولاً) و(٢١) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لإقليم كردستان رقم (١٠٠) لسنة (٢٠٠٨) قد اعتبرت اجتياز طالب منح لقب مدرس مساعداً لدورة تأهيلية لطرائق التدريس لمدة (٦) أشهر بنجاح شرطاً لمنح اللقب المذكور بموجب نص القانون، في حين أن قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أنف الذكر لم ينص على هذا الشرط صراحة في صلب القانون وإن كان هذا الشرط معمولاً به في جامعات العراق حيث يتم إدخال حاملي شهادة الماجستير دورات طرائق التدريس قبل منح اللقب المذكور، فهذا الشرط لأغراض منح اللقب العلمي وليس لأغراض التعيين.

(٢) انظر المادة (٦٦) و(٦٧) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل، كذلك انظر المادة (١٥٥) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١).

يعادلها...^(١)، أما في الأردن فإن المشرع لم يشترط لتعيين المدرس أن يكون حاصلًا على الدكتوراه واكتفى بالنص أن يكون حاصلًا على درجة الماجستير أو ما يعادلها من جامعة معترف بها في حقل التخصص الذي سيعين فيه وأن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن (٣) سنوات متصلة للعمل في مجال التدريس في جامعة أو معهد جامعي معترف بهما ونشر بحثًا خلالها بعد حصوله على شهادة الماجستير^(٢).

في حين أن القانون الإماراتي والسعودي قد جاءا خاليين من النص على مرتبة مدرس ضمن أعضاء هيئة التدريس^(٣).

الفرع الثالث

شروط تعيين أو منح مرتبة أستاذ مساعد

يشترط فيمن يعين أو يمنح مرتبة أستاذ مساعد أن يكون حائزًا على شهادة دكتوراه معترف بها أو ما يعادلها علمياً وأن يكون قد شغل مرتبة مدرس في إحدى جامعات القطر أو هيئة التعليم التقني مدة أربع سنوات على الأقل وكان خلالها مبرزاً في التدريس ونشر ثلاثة بحوث علمية قيمة في الأقل^(٤).

أما في مصر : فإن القانون قد اشترط فيمن يعين بمرتبة أستاذ مساعد إضافة لوجوب كونه حاصلًا على شهادة الدكتوراه أو ما يعادلها من إحدى الجامعات المصرية أو من جامعة أو هيئة علمية أو معهد علمي معترف به في مصر أو الخارج معترف به من المجلس الأعلى للجامعات المصرية أن يكون قد شغل وظيفة مدرس لمدة خمس سنوات على الأقل في أحد الجامعات الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات المصري أو في معهد علمي من طبقتها وأن يكون قد مضى على حصوله

(١) فتوى رقم (٧١٥)، جلسة (٦ / ٥ / ١٩٩٨)، ملف رقم (٨٦ / ٣ / ٩٤٥)، أشار إليها المستشار رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٣٣٦.

(٢) المادة (٦) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لسنة (٢٠٠٧).

(٣) انظر المادة (٣) من لائحة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشارقة سابقة الذكر، كذلك انظر المادة (١) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس سابقة الذكر.

(٤) المادة (٢٧) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨).

على شهادة الدكتوراه أو ما يعادلها مدة خمس سنوات على الأقل وأن يكون قد أمضى ثلاث عشرة سنة على الأقل على حصوله على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها، كما اشترط المشرع المصري القيام بإجراء بحوث مبتكرة ونشرها في مجال اختصاصه أثناء عمله بمرتبة مدرس أو قام بأعمال إنشائية ممتازة وأن يكون ملتزماً في عمله ومسلكه منذ تعيينه مدرساً بواجبات أعضاء هيئة التدريس ومحسناً أدائها إضافة لنشاطه العلمي والاجتماعي الملحوظ في الكلية أو المعهد^(١).

هذا وذهبت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في مجلس الدولة المصري إلى (.. أن من بين ما فرضه المشرع أو اشترطه بصريح النص فيمن يعين استاذاً مساعداً أو يمنح اللقب العلمي لهذه الوظيفة أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل، وتخفف هذه المدة بمقدار سنة بالنسبة إلى من يعينون في إحدى الجامعات الإقليمية التي عينها المشرع وبضمنها جامعة طنطا، كما اشترط المشرع إضافة إلى ما تقدم أن تقرر اللجنة العلمية المنصوص عليها في المادة (٧٣) من قانون تنظيم الجامعات أن انتاجه العلمي يؤهله لشغل هذه الوظيفة أو للحصول على لقبها...)^(٢).

أما في الأردن : فإن المشرع الأردني قد اشترط فيمن يعين بمرتبة أستاذ مساعد في الجامعة أن يكون حاصلاً على شهادة الدكتوراه (PH. D) أو ما يعادلها من جامعة معترف بها أو حاصل على شهادة مهنية أو فنية في مجال تخصصه تعادل درجة الدكتوراه من مؤسسة أكاديمية أو مهنية معترف بها وأن يكون قد نشر بحثاً أو قبل له بحث للنشر بعد حصوله على درجة الدكتوراه، أما إذا كان الاختصاص يتعلق بالفنون والتصميم وهندسة العمارة للحصول على مرتبة أستاذ

(١) المادة (٦٦) و(٦٩) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل، هذا وإن البند (ثانياً) من المادة (٦٩) أجازت استثناءً تعيين أساتذة مساعدين من خارج الجامعات المصرية إذا توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها في هذا البند، كذلك انظر المادة (١٥٧) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر رقم (١٠٣)، لسنة (١٩٦١).
(٢) فتاها رقم (٥٥٨)، جلسة (٣١ / ٥ / ١٩٩٢)، ملف رقم (٨٦ / ٣ / ٨٣١) أشار إليه المستشار رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٣٧٤.

مساعد في كلية الفنون والتصميم وقسم هندسة العمارة فيجب أن يكون قد قام بعمل فني أو معماري واحد على الأقل بعد دراسته الاختصاصية^(١).

أما في دولة الإمارات العربية المتحدة : فقد اشترط المشرع فيمن يعين من أعضاء الهيئة التدريسية بمرتبة أستاذ مساعد فأعلى أن يكون حاصلًا على شهادة الدكتوراه في تخصصه أو ما يعادلها من جامعة معترف بها من وزارة التعليم العالي في دولة الإمارات العربية المتحدة وأن يكون لائقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة وأن تتوافر فيه الكفاءة المطلوبة للتدريس والبحث في الجامعة^(٢).

الفرع الرابع

شروط تعيين أو منح مرتبة أستاذ

نصت المادة (٢٨) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على أنه (يشترط في من يعين أو يمنح مرتبة أستاذ أن تتوافر فيه شروط المادة (٢٦) وأن يكون قد أمضى ست سنوات في الأقل بمرتبة أستاذ مساعد وقام خلالها بجهود متميزة في التدريس ونشر ثلاثة بحوث أصيلة على الأقل) ووفقاً للنص المتقدم فإنه يشترط لمنح مرتبة أستاذ توفر الشروط الآتية :

١- أن يكون حامل لشهادة الدكتوراه أو ما يعادلها.

٢- أن يكون قد أمضى ست سنوات في الأقل بمرتبة أستاذ مساعد.

٣- القيام بجهود متميزة في التدريس.

٤- نشر ثلاثة بحوث أصيلة في الأقل^(٣).

(١) المادة (٧) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لسنة (٢٠٠٧).

(٢) انظر المادة (٣) و(٤/ب) من لائحة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشارقة والصادرة بموجب

المادة (١٧) من اللائحة التنفيذية لقانون إنشاء وتنظيم جامعة الشارقة رقم (٢) لسنة (٢٠٠١).

(٣) نصت المادة (٢٦) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ المعدل على أن (يشترط في من يعين أو يمنح مرتبة مدرس توافر أحد الشرطين الآتيين :

١- أن يكون حائزاً على شهادة دكتوراه معترف بها أو ما يعادلها علمياً أو أن يكون حائزاً على أعلى شهادة علمية أو فنية أو تقنية أو مهنية في الاختصاصات التي لا تمنح فيها شهادة دكتوراه ولا شهادة معادلة لها علمياً شريطة أن لا تقل مدة الدراسة للحصول على هذه الشهادة عن ثلاث سنوات بعد الشهادة الجامعية الأولية.

٢- أن يكون مدرساً مساعداً في إحدى جامعات القطر أو هيئة التعليم التقني لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات ونشر خلالها بحثين قيمين في الأقل وقام بجهود تدريسية جيدة).

أما في مصر فإنه يشترط فيمن يعين أستاذاً أن يكون حاصلاً على شهادة الدكتوراه أو ما يعادلها وأن يكون محمود السيرة والسلوك وحسن السمعة وأن يكون قد شغل وظيفة أستاذ مساعد في إحدى الجامعات الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات المصري أو معهد علمي من طبقتها وأن يكون قد مضى على حصوله على شهادة الدكتوراه أو ما يعادلها مدة عشر سنوات على الأقل بشرط أن يكون قد أمضى ثمان عشرة سنة على الأقل بعد حصوله على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها، كما ويشترط القانون المصري بإجراء بحوث ونشرها أو إجراء أعمال إنشائية ممتازة تؤهله لشغل مركز الاستاذية أثناء شغله مرتبة أستاذ مساعد وأيضاً اشترط فيه نفس الشروط التي اشترطها في الأستاذ المساعد من أن يكون ملتزماً في عمله ومسلكه منذ تعيينه أستاذاً مساعداً بواجبات أعضاء هيئة التدريس ومحسناً أدائها وأن يؤخذ بنظر الاعتبار في تعيينه مجموع إنتاجه العلمي منذ حصوله على الدكتوراه أو ما يعادلها وعدد الرسائل الجامعية (ماجستير، ودكتوراه) التي أشرف عليها وأيضاً نشاطه العلمي الملحوظ وأعماله الإنشائية البارزة في الكلية أو المعهد^(١).

وفي الأردن فإن المشرع الأردني اشترط فيمن يعين بمرتبة أستاذ أن يكون حاصلاً على شهادة الدكتوراه أو ما يعادلها أو أن يكون حاصلاً على شهادة مهنية أو فنية في التخصص تعادل درجة الدكتوراه من مؤسسة إكاديمية أو مهنية معترف بها وأن يكون قد شغل رتبة أستاذ مشارك^(٢) مدة لا تقل عن خمس سنوات في جامعة

(١) انظر المادة (٦٦ و ٧٠) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ المعدل، كذلك أجازت الفقرة (ثانياً) من المادة (٧٠) آتفة الذكر تعيين أساتذة من خارج تلك الجامعات إذا توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها في هذه الفقرة.

(٢) تضمن نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لسنة (٢٠٠٧) في المادة (٨) منه شروط التعيين بمرتبة (أستاذ مشارك) في الجامعة وهذه المرتبة غير معروفة في القانون العراقي والمصري وهي مرتبة تقع بين الاستاذ المساعد ومرتبة الاستاذ حيث وردت هذه المرتبة ضمن أعضاء هيئة التدريس التي نصت عليها المادة (٢٢) من قانون الجامعات الأردنية رقم (٢٠) لسنة (٢٠٠٩) المعدل، وأيضاً اعتبرت المادة (٣ / ب) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة (الاساتذة المشاركين) من ضمن أعضاء هيئة التدريس وتقع مرتبتهم في مكانة وسطى بين الاساتذة المساعدين والاساتذة، = وقد حددت المادة (٨) من هذه اللائحة شروط شغل هذه المرتبة، كذلك نصت اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات في السعودية من أعضاء هيئة التدريس في المادة (الاولى/٢) منها على مرتبة الاساتذة المشاركين وهي مرتبة صنفها المشرع ما بين مرتبة الاساتذة المساعدين وبين مرتبة الاساتذة.

أو في معهد علمي من مستوى جامعي معترف بهما وأن يكون قد نشر وهو يشغل رتبة أستاذ مشارك إنتاجاً علمياً قيماً تتوافر فيه الشروط والمواصفات التي تتطلبها الترقية إلى رتبة أستاذ في الجامعة وأن يقيم هذا الإنتاج وفقاً للإجراءات المتبعة في الجامعة.

أما لائحة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشارقة فقد اشترطت في المادة (٧) منها على من يشغل مرتبة أستاذ أن يكون قد مضت عشر سنوات في الأقل على حصوله شهادة الدكتوراه أو ما يعادلها من إحدى الجامعات المعترف بها وأن يكون قد شغل وظيفة أستاذ مشارك لمدة لا تقل عن (٥) سنوات في إحدى الجامعات المعترف بها داخل الدولة أو غيرها من الدول وأنجز في مجال تخصصه بحثاً أو أعمالاً علمية مبتكرة ونشرها في مجلات علمية أو كتب محكمة وقيامه بأنشطة علمية وتعليمية وبحثية ممتازة تؤهله لشغل درجة أستاذ^(١) وعدد رسائل الماجستير والدكتوراه التي أشرف عليها في حين أن اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس قد اشترطت للترقية إلى مرتبة الاستاذية أن يكون للمرشح خدمة لا تقل عن (٤) سنوات في مرتبة أستاذ مشارك في جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها على أن لا تقل مدة الخدمة في الجامعة السعودية عن سنة واحدة وأن يكون مستوفياً للحد الأدنى من الإنتاج العلمي المحدد في القانون وأن يكون هذا الإنتاج قد نشر أو قبل للنشر أثناء شغله لمرتبة أستاذ مشارك^(٢).

الفرع الخامس

شروط منح لقب الاستاذ المتمرس

لقد نظم المشرع العراقي وضع الاستاذ المتمرس بموجب تعليمات تنظيم وضع الاستاذ المتمرس رقم (١٦١) لسنة (٢٠١٠) الصادرة من وزارة التعليم العالي والبحث

(١) يلاحظ أن اللائحة المذكورة قد أشارت (للاستاذية) كمرتبة وأشارت إليها في موضع آخر كدرجة حيث كان من الأوفق توحيد المسميات.
(٢) انظر المادة (٢٣) من اللائحة المشار إليها في اعلاه.

العلمي^(١) حيث تضمنت هذه التعليمات شروطاً فيمن يمنح من الأساتذة المتقاعدين لقب استاذ متمرس بموجب المادة (١) من هذه التعليمات وهذه الشروط هي :

١- أن يكون المرشح لنيل لقب استاذ متمرس بمرتبة أستاذ عند إحالته إلى التقاعد.

٢- أن لا تكون إحالته على التقاعد بسبب تقصيره في مسؤولياته العلمية والتربوية.

٣- أشرف على ما لا يقل عن (٥) أطروحات دكتوراه أو رسائل للدراسات العليا بعد حصوله على مرتبة أستاذ.

٤- ضليع في اختصاصه وله بحوث منشورة لا تقل عن (٢) بحثين على أن يكون أحدها أصيلاً وغير مستل من الرسائل والأطروحات العلمية التي أشرف عليها بعد حصوله على لقب أستاذ.

٥- أن يكون متميزاً علمياً من خلال اسهاماته في مجال نشر بحوث في مجالات علمية رصينة والمشاركة ببحوث في مؤتمرات وندوات داخل العراق وخارجه وله أعمال ابتكارية أو إبداعية كبراءات الاختراع أو حاصل على شهادة تميز وله إسهامات علمية وإدارته في تطوير القسم أو الكلية أو الجامعة.

مما تقدم نلاحظ أن لقب الاستاذ المتمرس يمنح فقط للأساتذة المتقاعدين الذين تتوفر فيهم الشروط أعلاه ولا يتم منح هذا اللقب عن طريق الترقية العلمية التي نظمتها تعليمات الترقية العلمية في الجامعات وهيئة المعاهد الفنية رقم (٣٦) لسنة (١٩٩٢) كما يترتب على الحصول على هذا اللقب جملة من الامتيازات^(٢) والمهام العلمية كالتدريس واللقاء والمحاضرات المنهجية وغير المنهجية والإشراف على رسائل وأطروحات الدراسات العليا والاشتراك في لجان المناقشات والإسهام في التأليف والترجمة وإعداد المناهج الدراسية وإبداء المشورة إلى مجلس الجامعة أو الكلية أو القسم في كل ما يتعلق بشؤونها^(٣).

(١) جدير بالإشارة إليه أن وضع الاستاذ المتمرس كان منظماً سابقاً بموجب تعليمات تنظيم وضع الاستاذ المتمرس رقم (٣٩) لسنة (١٩٩٢) الملغاة بصور هذه التعليمات.

(٢) انظر المادة (٤) من تعليمات تنظيم وضع الاستاذ المتمرس رقم (١٦١) لسنة (٢٠١٠).

(٣) انظر المادة (٥) من نفس التعليمات.

ويشابه وضع الاستاذ المتمرس في العراق وضع الاستاذ المتفرغ في مصر حيث أجاز القانون المصري تعيين الاساتذة الذين يبلغون سن التقاعد بصفة شخصية في ذات الكلية أو المعهد بصفة أساتذة متفرغين حتى بلوغهم سن السبعين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار في العمل ولاحتساب هذه المدة في المعاش^(١) وهذا الحكم يسري على جميع أعضاء هيئة التدريس في مصر ولا يقتصر على الاساتذة وحدهم كما هو الحال في القانون العراقي إضافة لذلك فإن لقب الاستاذ المتمرس في العراق لا يمنح إلا للأستاذ المتقاعد وهذا ما ذهبت إليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في مجلس الدولة المصري حيث جاء فيه

(... وكان من مقتضى ذلك أن مراكزهم التقاعدية تتحدد ببلوغهم سن الستين فيزيلون الدرجات المالية التي يشغلونها وبالتالي يخرجون من عداد المخاطبين بأحكام الترقيات المنصوص عليها بالقانون رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل فإن بقاء عضو هيئة التدريس بالجامعة بعد سن الستين بصفة شخصية كأستاذ متفرغ لا يمكن أن يعتبر ترقية بالنسبة لمن كان يشغل وظيفة أستاذ مساعد أو مدرس قبل بلوغه تلك السن ومن ثم فإن صفة الاستاذ المتفرغ تكون صفة عامة يتدرج تحتها جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يبقون في الجامعات بعد بلوغهم سن الستين...)^(٢).

ومما تقدم نلاحظ أن لقب أستاذ متمرس في العراق لا يمنح إلا لعضو هيئة التدريس المحال على التقاعد بمرتبة أستاذ فقط دون المراتب العلمية الأخرى شريطة توافر الشروط الأخرى المنصوص عليها في تعليمات تنظيم وضع الأستاذ المتمرس رقم (١٦١) لسنة ٢٠١٠، أما الأستاذ المتفرغ في مصر فهي صفة عامة يندرج تحتها جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يبقون في الجامعات بعد سن الستين وهذا ما ألمحت إليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في مجلس الدولة المصري بقولها (... وبناءً على ذلك فإن القول بعدم الإبقاء على الأساتذة المساعدين

(١) انظر المواد (١١٣، ١٢٢، ١٢٣، ١٢٤) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.

(٢) فتواها رقم (٥٢١) بتاريخ (٣٠ / ٤ / ١٩٨٠)، ملف رقم (٨٦ / ٦ / ٢٣٧)، أشار إليه المستشار رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٨٣٩ و ص ٨٤٠.

والمدرسين بالجامعات بعد سن الستين كأساتذة متفرغين استناداً أن ذلك يعد ترقية بالنسبة إليهم يكون قولاً غير قائم على أساس من القانون ..^(١).

الفرع السادس الاستثناءات على شروط التعيين

وأخيراً لابد من الإشارة إلى قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨) الذي تضمن استثناءات على شروط التعيين عندما أجاز تعيين حامل شهادة الدكتوراه المعترف بها أو بما يعادلها بمرتبة أستاذ مساعد إذا مارس التدريس مدداً مماثلة في جامعات عربية أو اجنبية معترف بها وكان مشهوداً له بالتفوق في التدريس وصدرت له بحوث قيمة ومبتكرة أو إذا مارس اختصاصه مدداً مماثلة بعد حصوله على شهادة الدكتوراه المعترف بها أو الشهادة العلمية أو الفنية أو التقنية أو المهنية في الاختصاصات التي لا تمنح شهادة دكتوراه المنصوص عليها في المادة (٢٦ / ١) من القانون شريطة أن تصدر له بحوث علمية قيمة ومبتكرة أو إذا كان من أصحاب المواهب العلمية الفريدة أو الفذة^(٢)، أما الاستثناء الثاني فهم أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية الفنون الجميلة حيث تخضع شروط تعيينهم ومراتبهم العلمية لأحكام قرار مجلس الثورة (المنحل) رقم (٣٤٠) في (٢٢ / ٣ / ١٩٨١) والتعليمات الصادرة بموجبه^(٣).

(١) فتاوها رقم (٥٢١) بتاريخ (٣٠ / ٤ / ١٩٨٠)، ملف رقم (٨٦ / ٦ / ٢٣٧)، سبق الإشارة إليه..

(٢) انظر المادة (٢٩) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨) المعدل.

(٣) انظر المادة (٣٠) من قانون الوزارة اعلاه، هذا وحدد قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) اعلاه المراتب العلمية لأعضاء هيئة التدريس في أكاديمية الفنون الجميلة بـ (مدرس مساعد فن، مدرس فن، أستاذ مساعد فن، أستاذ فن) وحدد القرار شروط التعيين في كل مرتبة من هذه المراتب العلمية، انظر تفاصيل القرار المذكور.

الفصل الثاني

حقوق موظف الخدمة الجامعية وواجباته

إن موظف الخدمة الجامعية باعتباره موظفاً عاماً يستهدف تحقيق المصلحة العامة وخدمة المجتمع والمواطنين في ضوء الأهداف المرسومة له من قبل المشرع بما يتناسب وطبيعة المهام والواجبات الموكلة إليه بموجب القوانين النافذة^(١)، ومقابل هذه الواجبات فإن المشرع قد كفل له جملة من الحقوق المالية وغير المالية وحقوق ذات طبيعة أكاديمية (علمية) بحتة لا يتمتع بها إلا من ينطبق عليه وصف موظف الخدمة الجامعية ولغرض الوقوف على حقوق وواجبات موظف الخدمة الجامعية سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين هما :

المبحث الأول : حقوق موظف الخدمة الجامعية.

المبحث الثاني : واجبات موظف الخدمة الجامعية.

(١) نصت المادة (٣) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل على أن (الوظيفة العامة تكليف وطني وخدمة اجتماعية يستهدف القائم بها المصلحة العامة وخدمة المواطنين في ضوء القواعد القانونية النافذة)، ومما تجدر الإشارة إليه أن البحث العلمي يعتبر من الحريات الدستورية وهذا ما نصت عليه المادة (٣٤/ثالثاً) من دستور جمهورية العراق لسنة (٢٠٠٥) التي جاء فيها (تشجع الدولة البحث العلمي للأغراض السلمية بما يخدم الإنسانية وترعى التفوق والإبداع والابتكار ومختلف مظاهر النبوغ).

المبحث الأول حقوق موظف الخدمة الجامعية

تتوزع الحقوق التي يتمتع بها موظف الخدمة الجامعية بين قوانين الخدمة العامة كقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠م) المعدل والتي يخضع لها كافة الموظفين العموميين بما فيهم طائفة موظفي الخدمة الجامعية، وبين القوانين الخاصة التي تنظم شؤون هذه الطائفة كقانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨م) المعدل وقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨م) المعدل وغيرها من القوانين والقرارات والتعليمات الخاصة التي تعالج حقوقهم الوظيفية وأياً كانت طبيعة هذه الحقوق وأينما وردت سواء أكانت في القوانين العامة أم القوانين الخاصة فإن هذه الحقوق لا تعدو أن تكون حقوقاً ذات طبيعة أكاديمية بحتة تتعلق بصلب اختصاص أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وحقوق ذات طبيعة مالية تتعلق بالرواتب والأجور والمخصصات وغيرها وحقوق ذات طبيعة غير مالية تنسم بالسمة الإدارية كالعلاوة والترفيح والإجازات بأنواعها وغيرها من الحقوق التي تدرج تحت هذا الوصف ولغرض الوقوف على مضمون هذه الحقوق سوف نقسم هذا المبحث إلى المطالب الرئيسية الآتية :

المطلب الأول : الحقوق الأكاديمية (العلمية).

المطلب الثاني : الحقوق المالية.

المطلب الثالث : الحقوق غير المالية.

المطلب الأول الحقوق الأكاديمية (العلمية)

المقصود بالحقوق الأكاديمية : هي الحقوق المقررة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات في ممارسة عملهم الأكاديمي الصرف وهذا ما سنتناوله في الفروع الآتية :

الفرع الأول الحق في التفرغ العلمي

يقصد بالتفرغ العلمي هي تلك الفترة التي يتفرغ فيها عضو هيئة التدريس لإجراء أبحاث ودراسات علمية بناءً على طلبه وموافقة جهة الاختصاص بهدف رفع الأداء العلمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس وتكثيف الإنتاج العلمي لهم وتدعيم الروابط العلمية والأكاديمية بين الهيئة التدريسية وغيرها من الجهات الأخرى^(١)، وقد نصت المادة (٩ / ثانياً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) على هذا الحق صراحة^(٢)، ويلاحظ على النص المذكور بأن المشرع قد جعل صلاحية منح التفرغ العلمي منوطة بوزير التعليم العالي والبحث العلمي وهي صلاحية جوازية ومقيدة بشروط وهذه الشروط تتمثل بصدور توصية من مجلس الجامعة أو الهيئة أو المركز، وإن مدة التفرغ محددة بمدة زمنية وهي سنة دراسية واحدة أو فصل دراسي واحد، وإن التفرغ يمنح مرة واحدة كل خمس سنوات، كما أن التفرغ يشمل جميع أعضاء هيئة التدريس باستثناء المدرسين المساعدين، كما ميز المشرع بين شروط التفرغ العلمي داخل العراق والتفرغ العلمي خارج العراق حيث اشترط لمنح التفرغ العلمي خارج العراق ما يأتي :

- (١) انظر بتول عبد الجبار حسين، الإجازة الدراسية للموظف في العراق، دراسة مقارنة- رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين، (٢٠٠٧)، ص ٢٣.
- (٢) نصت المادة (٩ / ثانياً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل على أن (لوزير أن يوافق على التفرغ العلمي لمن هو برتبة أستاذ أو أستاذ مساعد أو مدرس داخل العراق أو خارجه في الحالات التي يتعذر التفرغ فيها في الداخل بناءً على توصية مجلس الجامعة أو الهيئة أو المركز لمدة سنة دراسية واحدة أو فصل دراسي واحد مرة كل خمس سنوات ويصرف له خلالها جميع رواتبه ومخصصات التفرغ الجامعي).

- ١- تعذر التفرغ داخل العراق بناءً على توصية من مجلس الجامعة أو الهيئة أو المركز.
- ٢- أن التفرغ خارج العراق يمنح لأعضاء هيئة التدريس لمن هم برتبة أستاذ أو أستاذ مساعد فقط.
- ٣- أن يمضي سنتين في خدمة فعلية بعد تفرغه داخل العراق.
- ٤- وجود حاجة فعلية لخدماته داخل العراق^(١).

هذا وقد نظم المشرع العراقي أحكام التفرغ العلمي بموجب التعليمات رقم (١٦٢) لسنة (٢٠٠٩) التي تضمنت تكراراً لنص القانون مع تحديد ضوابط منح التفرغ العلمي حيث اشترطت هذه التعليمات أن يكون التفرغ لدى إحدى الجامعات أو المراكز أو المعاهد المعترف بها رسمياً في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وأن لا يؤثر ترشيحه على سير التدريس في الكلية والقسم وأن يكون حاصلاً في استمارة التقييم السنوي لمن يحمل لقب مدرس على معدل لا يقل عن (٧٠%) سبعين من المئة للسنوات الثلاث الأخيرة، مع تحمل الجهة المضيفة جميع نفقات التفرغ العلمي طيلة مدة التفرغ، مع تنظيم كفالة قانونية صافية تعادل رواتبه ومخصصاته التي يتقاضاها لمدة سنة خلال مدة التفرغ وقد حدد التعليمات المذكورة نقاطاً للمفاضلة بموجب استمارة معدة لهذا الغرض تتضمن (تاريخ الحصول على الشهادة، سنوات الخدمة، تاريخ الحصول على اللقب العلمي، الكتب والبحوث المنشورة... الخ)^(٢)، وبناءً على توصية اللجنة العلمية المرفوعة إلى مجلس الكلية ومن ثم إلى مجلس الجامعة لإقرار الموافقة على التفرغ ومن ثم رفعها إلى دائرة البحث والتطوير في مقر الوزارة للتدقيق^(٣).

(١) المادة (٩ / ثالثاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل، جدير بالإشارة إليه أن قوانين الخدمة الجامعية السابقة قد نصت على هذا الحق أيضاً أنظر المادة (الثامنة / ب / ج) من قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦) الملغى التي أجازت للأستاذ والاستاذ المساعد حصراً أن يمنح سنة تفرغ للبحث والدراسة داخل العراق وخارجه مرة واحدة كل خمس سنوات بموافقة مجلس كليته ومجلس جامعتيه.

(٢) المادة (٢) الفقرات (ثانياً، ثالثاً، رابعاً، خامساً، سادساً، سابعاً) من تعليمات التفرغ العلمي رقم (١٦٢) لسنة (٢٠٠٩).

(٣) المادة (٦) الفقرات (أولاً، ثانياً) من تعليمات التفرغ العلمي رقم (١٦٢) لسنة (٢٠٠٩).

- أما في مصر : فنلاحظ أن المشرع قد أجاز الترخيص بمنح إجازة التفرغ العلمي داخل جمهورية مصر أو خارجها للأساتذة فقط ووفقاً للشروط الآتية :
- ١- أن مدة التفرغ العلمي هي سنة واحدة بمرتب.
 - ٢- أن يمضي الأستاذ فترة لا تقل عن ست سنوات في مرتبة الاستاذية.
 - ٣- وجود من يقوم مقامه في حالة منحه إجازة التفرغ العلمي.
 - ٤- عدم جواز الترخيص لأكثر من أستاذ واحد ضمن القسم في السنة الواحدة.
 - ٥- أن يقدم منهاجاً علمياً أو فنياً.
 - ٦- أن يصدر الترخيص بقرار من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلس الدراسات العليا والبحوث بناءً على اقتراح مجلس الكلية أو المعهد وبعد أخذ رأي القسم المختص^(١).

كما أجاز المشرع المصري استثناءً من الحكم المذكور آنفاً لرئيس الجامعة وبعد موافقة مجلس الجامعة واقتراح الكلية والقسم المختص أن يرخص لبعض أعضاء هيئة التدريس بالتفرغ للبحث العلمي داخل كلياتهم أو جامعاتهم في إطار الخطة المرسومة من قبل الجامعة لأغراض البحث العلمي في مجال الصناعة أو الاستشارات أو نقل التكنولوجيا، أو خدمة البيئة، أو تنمية المجتمع^(٢).

- أما في الأردن : فإن المشرع قد حصر منح إجازة التفرغ العلمي بعضو الهيئة التدريسية المثبت في الخدمة الدائمة في الجامعة ووفقاً للشروط الآتية :
- ١- أن يكون عضو الهيئة التدريسية من حملة مرتبة أستاذ أو أستاذ مشارك.
 - ٢- تحدد مدة التفرغ العلمي بسنة كاملة أو مجزأة لفصلين اثنين عن كل ست سنوات قضاهما ذلك العضو في خدمة الجامعة.

(١) المادة (٨٨) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.
(٢) المادة (٨٨) مكرر من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل والمضافة بموجب القانون رقم (١٤٢) لسنة (١٩٩٤)، كما تضمنت المادة (١٧٠) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١) على نص مماثل إلا أن الترخيص بمنح إجازة التفرغ العلمي تكون من صلاحية شيخ الأزهر وليس رئيس الجامعة كما ورد في نص المادة (٨٨) مكرر آنف الذكر.

٣- أن يقدم طالب التفرغ مخططاً للعمل أو الأعمال المهنية أو الفنية التي سيعدها خلال الإجازة.

٤- يتقاضى عضو الهيئة التدريسية المفرغ كافة رواتبه وعلاواته مع احتساب مدة التفرغ خدمة فعلية لجميع الأغراض ما عدا غرض الحصول على تفرغ علمي آخر.

٥- يجوز لعضو الهيئة التدريسية المفرغ وبموافقة رئيس الجامعة أن يعمل خلال مدة التفرغ العلمي في الجامعات أو مراكز البحوث العلمية أو المؤسسات ذات العلاقة داخل المملكة أو خارجها^(١).

كذلك ورد النص على حق عضو الهيئة التدريسية في الحصول على إجازة التفرغ العلمي في العديد من القوانين التي تنظم شؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات^(٢).

وأخيراً لا بد أن نميز بين التفرغ العلمي والتفرغ الجزئي الذي يتمتع به عضو الهيئة التدريسية لإكمال دراسة الدكتوراه، حيث أجاز المشرع العراقي لعضو الهيئة التدريسية من حملة شهادة الماجستير أن يتفرغ جزئياً لغرض إكمال دراسته للحصول على شهادة الدكتوراه داخل العراق مع استمراره في مهامه الوظيفية على أن تخفض ساعات عمله بما يساعده على الاستمرار بالدراسة، والتفرغ الجزئي يعد امتيازاً منحه المشرع العراقي لحامل شهادة الماجستير الذي يعين على الملاك الدائم والذي يروم إكمال دراسته العليا والحصول على شهادة الدكتوراه

(١) المادة (٢٠) الفقرات (أ، ب، ج) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لسنة (٢٠٠٧).
 (٢) نصت المادة (٢١ / أ) من لائحة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشارقة على أن (يجوز بقرار من المدير بناءً على توجيه من مجلس الكلية وتسبيب من القسم المعني منح عضو الهيئة التدريسية في الجامعة التي يشغل فيها رتبة أستاذ أو أستاذ مشارك إجازة تفرغ علمي داخل الدولة أو خارجها لمدة سنة كاملة أو مجزأة على اثنين عن كل ستة سنوات قضاها ذلك العضو في خدمة الجامعة ويقدم عضو هيئة التدريس إلى العميد لدى عودته تقريراً حول أنشطته البحثية خلال سنة التفرغ)، وهذا النص يطابق نص المادة (٢١) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لسنة (٢٠٠٧)، كذلك نصت المادة (٦١) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس على حكم مماثل إلا أنها أنطت منح إجازة التفرغ العلمي بقرار من رئيس مجلس الجامعة ولمدة عام دراسي بعد مضي خمس سنوات من تعيينه أو تمتعه بإجازة تفرغ علمي سابقة، أو لمدة فصل دراسي واحد بعد مضي مدة ثلاث سنوات من تعيينه أو تمتعه بإجازة تفرغ علمي سابقة.

- داخل العراق - حصراً، كما أنه يشكل نوعاً من الدعم والإسناد لهذه الفئة من أعضاء هيئة التدريس لإكمال دراستهم العليا مع الاستمرار في عملهم الوظيفي ولذلك فهو يقرر احتفاظهم بجميع الحقوق والامتيازات في خلال مدة الدراسة بما فيها مخصصات التفرغ العلمي^(١).

ومما تقدم يستبان لنا الفرق جلياً بين التفرغ العلمي الكامل وبين التفرغ الجزئي فيما يأتي :

- ١- أن التفرغ العلمي هو تفرغ كامل لأغراض البحث العلمي في حين أن التفرغ الجزئي هو لأغراض إكمال الدراسات العليا والحصول على شهادة الدكتوراه.
- ٢- إن التفرغ العلمي يتمتع به أعضاء هيئة التدريس باستثناء المدرسين المساعدين في حين أن التفرغ الجزئي يخص فئة المدرسين المساعدين من حملة شهادة الماجستير المعينين على ملاك هيئة التدريس في الجامعات ويصرف النظر عن المدة التي قضاها في الخدمة الجامعية.
- ٣- إن التفرغ العلمي قد يكون داخل العراق أو خارجه في حين أن التفرغ الجزئي داخل العراق فقط.
- ٤- إن المتفرغ علمياً يتوقف عن ممارسة مهامه الوظيفية طيلة فترة التفرغ في حين أن المتفرغ جزئياً يستمر بمهامه الوظيفية أثناء فترة التفرغ الجزئي.
- ٥- يستحق موظف الخدمة الجامعية المتفرغ علمياً مخصصات خدمة جامعية شهرية بنسبة (١٠٠%) مائة من المئة من راتبه الشهري^(٢)، ولا تحجب هذه المخصصات مكافأة الاستشارة الفنية للمؤسسات الحكومية والخاصة ضمن

(١) المادة (٧ / ثاني عشر) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.
 (٢) كان على مشروع قانون الخدمة الجامعية استخدام مصطلح (الراتب الأساس) الذي ينصرف إلى الراتب الأساسي بدون مخصصات استناداً لقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١١١٨) في (١٤ / ٧ / ١٩٨٠)، حيث أن استخدام مصطلح (الراتب الشهري) ينصرف إلى الرواتب والمخصصات أي مجموع ما يتقاضاه موظف الخدمة الجامعية من رواتب ومخصصات شهرياً وهذا يخالف مقصود الشارع الذي ينصرف إلى منح مخصصات بنسبة (١٠٠%) مئة من المائة من الراتب الأساس لموظف الخدمة الجامعية والقول بخلاف ذلك سيجعل من الرواتب المصروفة لموظف الخدمة الجامعية مغالى فيها ولا تتسجم مع السياسة المالية للدولة.

اختصاصه العلمي والتأليف والترجمة والإنتاج العلمي والفني^(١)، أما المتفرغ جزئياً فإنه أيضاً يستحق مخصصات التفرغ الجامعي وهي جزء من الحقوق والامتيازات التي يبقى متمتعاً بها في أثناء فترة التفرغ الجزئي^(٢).

(١) المادة (٧ / رابعاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.
(٢) المادة (٧ / ثاني عشر) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣)، لسنة (٢٠٠٨) المعدل.

الفرع الثاني الحق في الترقية العلمية

يمكن تعريف الترقية العلمية بأنها (انتقال عضو الهيئة التدريسية من المرتبة العلمية التي يشغلها إلى مرتبة علمية أعلى بعد إستيفائه شروط ومتطلبات شغل المرتبة العلمية الأعلى والتي يحددها المشرع بنص القانون)^(١)، ويترتب على الترقية العلمية جملة من الآثار الوظيفية تتمثل بالتمتع بالحقوق والامتيازات المقررة لهذه المرتبة العلمية الأعلى مع زيادة الواجبات والمهام الملقاة على عاتق عضو الهيئة التدريسية المرقى علمياً، كما يترتب على الترقية العلمية آثار معنوية تتمثل في المكانة العلمية والأكاديمية المرموقة التي يدل عليها اللقب العلمي الذي يتم الترقية إليه.

والملاحظ أن المشرع العراقي قد ربط التحصيل الدراسي بالدرجة الوظيفية فوضع حامل شهادة (الماجستير) في المرحلة (الثالثة) من الدرجة (السادسة) من جدول الرواتب والعلاوات السنوية الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام وحدد راتبه على أساس ذلك، ووضع حاملي شهادة (الدكتوراه) التي لا يمكن الحصول عليها بأقل من (٣) سنوات بعد الشهادة الجامعية الأولية في المرتبة (الأولى) من الدرجة (الخامسة) من جدول الرواتب والعلاوات الملحق بالقانون

(١) ذهب جانب من الفقه إلى تعريف الترقية العلمية بأنها (انتقال الموظف من مرتبة علمية إلى مرتبة علمية أعلى) ونحن لا نتفق مع التعريف المذكور لعدم دقته ذلك لأن الترقية العلمية لا ينالها إلا عضو الهيئة التدريسية عند انطباق شروط الترقية العلمية عليه، في حين أن التعريف آنف الذكر قد جاء مطلقاً بذكر كلمة (الموظف) وهذا التعريف يصح لو أن المشرع قد أدخل تعديلاً على قانون الخدمة الجامعية النافذ يجيز للموظف الذي يحمل مؤهلاً دراسياً عالياً (دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه) من المعينين على الملاك الدائم خارج وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالحصول على الترقية العلمية عند استيفائه شروط الترقية العلمية المحددة بالقانون وحمل اللقب العلمي إلى جانب العنوان الوظيفي في وزارات الدولة الأخرى وهذا مقترح نراه جديراً أن يؤخذ به من قبل المشرع العراقي، حول هذا التعريف انظر مصدق عادل طالب، المصدر السابق، ص ١١٨، وحول مفهوم الترقية في الوظيفة العامة راجع أ.د. غازي فيصل مهدي، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق، رسالة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، (١٩٩٢)، ص ٢٢١ وما بعدها، وحول أساليب تقييم أداء موظفي الخدمة الجامعية انظر شيماء عبد الله بشت حسن الربيعي، النظام القانوني لتقويم أداء الموظفين، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهريين، ٢٠٠٤، ص ٢٦ وما بعدها.

المذكور وحدد راتبه على هذا الأساس في حالة اعتماد الشهادة العليا كأساس للتعيين لأول مرة أو إذا كان الموظف الحاصل على شهادة عليا ومسكن في درجة وظيفية أدنى من الدرجة الوظيفية التي تؤهله شهادته العليا الوصول إليها وفقاً للقانون المذكور^(١)، إلا أننا سنلاحظ بأن الترقية العلمية لموظف الخدمة الجامعية لا تؤدي بالضرورة في جميع الأحوال إلى التأثير على الدرجة الوظيفية التي يشغلها موظف الخدمة الجامعية ما لم تكن شروط الترقية العلمية ذاتها تشترط قضاء مدة معينة لنيل مرتبة علمية أعلى وكانت هذه المدة تعادل المدة الأصغر المنصوص عليها في قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام واللازمة للانتقال من درجة إلى درجة أخرى ضمن سلم الرواتب والمخصصات.

وقد نظم المشرع العراقي أحكام الترقية العلمية في الجامعات وهيئة التعليم التقني بموجب التعليمات رقم (٣٦) لسنة (١٩٩٢)^(٢) حيث اشترط لمنح مرتبة (مدرس) أن يكون حاصلاً على شهادة الدكتوراه أو ما يعادلها علمياً أو أن يكون حائزاً على أعلى شهادة علمية أو فنية أو تقنية أو مهنية في الاختصاصات التي لا تمنح فيها شهادة دكتوراه ولا شهادة معادلة لها علمياً شريطة أن لا تقل مدة الدراسة للحصول على هذه الشهادة عن ثلاث سنوات بعد الشهادة الجامعية الأولية، ويفهم من هذا الشرط أن حامل شهادة الدكتوراه عند تعيينه أو إعادة تعيينه يحمل لقب (مدرس)، وإن (المدرس المساعد) حامل شهادة (الماجستير) يرقى علمياً إلى لقب (مدرس) حال حصوله على شهادة الدكتوراه وهنا نلاحظ التداخل بين الشهادة الدراسية والترقية العلمية والدرجة الوظيفية فحامل شهادة الدكتوراه يعين في المرحلة

(١) المادة (٤ / أولاً / ج / ط) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨)، فعلى سبيل المثال لو عين موظف لأول مرة في الدرجة (السابعة) لكونه حامل شهادة (البكالوريوس) ثم حصل قبل إتمامه المدة الأصغر للترقية للدرجة التي تليها صعوداً في سلم الرواتب والعلاوات الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨) على شهادة (الماجستير) فإن ذلك يقتضي إعادة تسكينه ضمن الدرجة والمرحلة التي يستحقها الموظف حامل شهادة (الماجستير) كما لو عين أول مرة بهذه الشهادة وهي المرحلة (الثالثة) من الدرجة (السادسة) استناداً للمادة (٤ / أولاً / ج) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨)، والجدول الملحق به.

(٢) منشورة في جريدة الوقائع العراقية العدد (٢٤٠٠) في (٦ / ٤ / ١٩٩٢).

(الأولى) من الدرجة (الخامسة) وهو يحمل لقب (مدرس) هذا طبعاً بعد استيفاء الشرط الثاني اللازم للترقية إلى مرتبة (مدرس) وهذا الشرط يتعلق بوجود شغل المدرس المساعد في إحدى الجامعات العراقية أو هيئة التعليم التقني مدة لا تقل عن (ثلاث سنوات) وحصل خلالها على معدل (٧٠%) (سبعين من المئة) في الأقل في استمارة تقييم أداء التدريسيين ونشر خلالها بحثين علميين قيمين في الأقل كان متفرداً بأحدهما^(١).

كما اشترط المشرع فيمن يرقى إلى مرتبة أستاذ مساعد توافر ثلاثة شروط رئيسية هي :

أولاً : أن يكون قد شغل مرتبة مدرس في إحدى الجامعات العراقية أو هيئة التعليم التقني مدة لا تقل عن أربع سنوات.

ثانياً : أن يكون قد حصل خلال المدة المذكورة في الفقرة (أولاً) على معدل (٧٠%) سبعين من المائة في الأقل في استمارة تقييم أداء التدريسيين.

ثالثاً : أن يكون قد نشر ثلاث بحوث علمية قيمة في الأقل كان متفرداً بإحداها^(٢).
أما من يرقى إلى مرتبة (أستاذ) فإنه يشترط توفر فيه ثلاثة شروط أساسية هي :

أولاً : أن يكون قد شغل مرتبة أستاذ مساعد في إحدى الجامعات العراقية أو هيئة التعليم التقني مدة لا تقل عن (٦) سنوات.

(١) المادة (١ / أولاً / ثانياً) من تعليمات الترقيات العلمية في الجامعات وهيئة التعليم التقني رقم (٣٦) لسنة (١٩٩٢).

(٢) المادة (٢ / أولاً / ثانياً / ثالثاً) من تعليمات الترقيات العلمية في الجامعات وهيئة التعليم التقني رقم (٣٦) لسنة (١٩٩٢)، كذلك انظر المادة (٥٠) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل الصادر بقرار رئيس جمهورية مصر رقم (٨٠٩) لسنة (١٩٧٥) التي نصت على أن (يتقدم للتعيين بوظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين أو للحصول على لقبها العلمي من استوفى شروط المدد المنصوص عليها في المادتين (٦٩، ٧٠) من قانون تنظيم الجامعات من بين الاساتذة المساعدين والمدرسين في ذات القسم في الكلية دون التقيد بمواعيد معينة...)، لمزيد من التفصيل انظر د. محمد عبد الكريم، قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل وفقاً لآخر تعديلاته مع لائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم (٨٠٩) لسنة (١٩٧٥) وفقاً لآخر تعديل لها بالقرار (٩٩) لسنة (٢٠١٠) وقانون الجامعات الخاصة والأهلية الجديد رقم (١٢) لسنة (٢٠٠٩) دار العربي، للنشر والتوزيع، ٢٠١١، ص ١٦٦.

ثانياً : أن يكون قد حصل خلال المدة المذكورة في (أولاً) على معدل (٨٠%) ثمانين من المائة في الأقل في استمارة تقييم أداء التدريسيين.

ثالثاً : أن يكون قد نشر خلال المدة المذكورة في (أولاً) ثلاثة بحوث علمية أصيلة في الأقل كان متفرداً بأحداها^(١).

وقد أورد المشرع العراقي استناداً على شروط الترقية العلمية عندما اعتبر كل من رئيس الجامعة ورئيس هيئة التعليم التقني ورئيس الهيئة العراقية، للاختصاصات الطبية ومساعد رئيس الجامعة والعميد ومدير المركز، ومعاون العميد ورئيس المركز العلمي والعاملين في مركز الوزارة أو الجامعة أو الهيئة ممن يحملون مرتبة علمية مستوفياً للشروط الخاص بالحصول على معدل (٧٠%) سبعين من المائة في الأقل في استمارة أداء التدريسيين بالنسبة لمن كان في مرتبة علمية ويروم الترقية إلى مرتبة (أستاذ مساعد) ومعدل (٨٠%) ثمانين من المائة في الأقل في استمارة أداء التدريسيين بالنسبة لمن كان في مرتبة علمية تؤهله للترقية إلى مرتبة (أستاذ) إذا كانوا قد شغلوا المنصب أصالة لمدة لا تقل عن نصف المدة التي ينبغي أن يقضيها قبل طلب الترقية إلى مرتبة أعلى^(٢).

كما حدد المشرع العراقي الشروط الواجب توافرها في البحوث والمؤلفات اللازمة للترقية العلمية^(٣) وحدد شروط المجلة العلمية التي تعتمد لأغراض نشر بحوث

(١) المادة (٣ / أولاً / ثانياً / ثالثاً) من تعليمات الترقيات العلمية في الجامعات وهيئة التعليم التقني رقم (٣٦) لسنة (١٩٩٢).

(٢) انظر المادة (٤) من تعليمات الترقية العلمية في الجامعات وهيئة التعليم التقني رقم (٣٦) لسنة (١٩٩٢)، ومما يجدر الإشارة إليه أن قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣١٥) لسنة (١٩٨٨) قد أورد استثناءً جوازيًا على شرط المدة الخاصة بترقية المدرس والاستاذ المساعد إلى المرتبة العلمية التالية عندما أجاز ترقية المدرس والاستاذ المساعد إلى المرتبة العلمية التالية قبل مدة لا تزيد على سنة من المدة المحددة قانوناً للترقية.

(٣) حددت المادة (٥) من تعليمات الترقيات العلمية رقم (٣٦) لسنة (١٩٩٢) هذه الشروط في أن تكون البحوث والمؤلفات للترقية العلمية في صلب الاختصاص الدقيق أو العام لطالب الترقية، وأن تكون منشورة أو مقبولة للنشر، ولم تقدم في أية ترقية علمية سابقة وغير مستلة عن رسائل الدبلومات العالية أو الماجستير أو الأطاريح الخاصة بالدكتوراه لطالب الترقية، وأن تتعلق بمجال اختصاص المجلة العلمية نفسها وأن يكون إنجازها خلال المرتبة العلمية التي يشغلها طالب الترقية والتي تؤهله للترقية لمرتبة أعلى، كذلك انظر المادة (٣) من تعليمات الترقيات العلمية بجامعة النهدين رقم (٩) لسنة (١٩٩٨) التي تضمنت نفس الشروط تقريباً، وكذلك انظر

أعضاء الهيئة التدريسية لأغراض الترقية^(١) كما حدد اجراءات الترقية العلمية^(٢) وآلية الاعتراض على هذه الاجراءات^(٣).

أما على صعيد القوانين المقارنة فنلاحظ مثلاً أن لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة قد وضعت معايير للترقية العلمية من خلال تقويم أداء عضو الهيئة التدريسية في ثلاثة مجالات هي : الأول : الإنتاج العلمي ويخصص له ستون علامة، والثاني : التدريس والإرشاد الاكاديمي ويخصص له ثلاثون علامة، والثالث : خدمة الجامعة والمجتمع ويخصص له عشر علامات^(٤)، كما حددت اللائحة المذكورة شروط الترقية العلمية إلى رتبة (أستاذ مشارك) أن تتوافر الشروط الآتية في (الأستاذ المساعد) المتقدم للترقية لهذه المرتبة وهذه الشروط تتحدد في شرط المدة حيث يجب أن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن (٥) سنوات في رتبة (أستاذ مساعد) منها على الأقل (سنة) في جامعة الشارقة وأن يقدم إنتاجاً علمياً أصيلاً لا يقل عن (٥) أبحاث في مجال تخصصه وأن يكون باحثاً منفرداً أو رئيساً في ثلاث منها على الأقل وأن يكون بحثاً واحداً على الأقل منشوراً في دورية علمية من المستوى (أ) أو ثلاث أبحاث منشورة في دوريات علمية على المستوى (ب) على

- نص المادة (٤) من تعليمات الترقيات العلمية في كلية الإمام الأعظم رقم (١) لسنة (٢٠٠١) التي تضمنت نفس شروط البحوث والمؤلفات المشار إليها في المواد اعلاه.
- (١) المادة (١٠) من تعليمات الترقيات العلمية رقم (٣٦) لسنة (١٩٩٢) والمادة (٨) من تعليمات الترقيات العلمية في جامعة النهدين رقم (٩) لسنة (١٩٩٨) والمادة (٧) من تعليمات الترقيات العلمية في كلية الإمام الأعظم رقم (١) لسنة (٢٠٠١).
- (٢) المادة (١١) من تعليمات الترقيات العلمية رقم (٣٦) لسنة (١٩٩٢) التي نصت على تشكيل لجنة للترقيات العلمية في كل كلية وحددت أعضائها ومدة العضوية وآلية النظر في طلبات الترقية العلمية كما نصت المادة (١٤) من نفس التعليمات على تشكيل لجنة مركزية للترقيات العلمية بقرار من رئيس الجامعة وحددت هذه المادة عضوية اللجنة ومدة العضوية وحددت المادة (١٥) من نفس التعليمات آلية تدقيق معاملة الترقية العلمية، كذلك انظر المواد (١١) و(١٢) من تعليمات الترقيات العلمية في جامعة النهدين رقم (٩) لسنة (١٩٩٨) التي نصت على تشكيل لجنة للترقيات العلمية وحددت آلية عملها، كذلك انظر المادة (٨) من تعليمات الترقيات العلمية في كلية الإمام الأعظم رقم (١) لسنة (٢٠٠١) التي نصت على تشكيل لجنة للترقيات العلمية وحددت المادة (٩) آلية تدقيق طلبات الترقية من قبل هذه اللجنة.
- (٣) انظر المادة (١٨) من تعليمات الترقيات العلمية رقم (٣٦)، لسنة (١٩٩٢)، وكذلك انظر المادة (١٧) و(١٨) و(١٩) من تعليمات الترقيات العلمية في جامعة النهدين رقم (٩) لسنة (١٩٩٨)، كذلك انظر المادة (١٠) من تعليمات الترقيات العلمية في كلية الإمام الأعظم رقم (١) لسنة (٢٠٠٠).
- (٤) المادة (٣٧) / أولاً) معايير الترقية، من لائحة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشارقة.

أن لا تحتسب الكتب المؤلفة أو المخصصة لغرض الإيفاء بهذا الشرط^(١) في حين اشترط المشرع في (الاستاذ المشارك) المتقدم للترقية إلى رتبة (أستاذ) أن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن (٥) سنوات في رتبة أستاذ مشارك منها سنتان على الأقل في جامعة الشارقة، وأن يقدم إنتاجاً علمياً أصيلاً لا يقل عن ثمانية أبحاث في مجال تخصصه، وأن لا يقل عدد الأبحاث التي نشرت فعلاً عن خمسة أبحاث، وأن يكون الإنتاج العلمي المقدم للترقية قد قبل للنشر بعد الحصول على رتبة أستاذ مشارك ولم يحصل بمقتضاه على درجة علمية كدرجة الماجستير والدكتوراه، وأن يكون قد انجز ونشر (أو قبل للنشر) أربعة أبحاث على الأقل أثناء خدمته في جامعة الشارقة، وأن لا تقل فعالياته وإسهاماته في النشاط التعليمي والإرشاد الأكاديمي عن (٧٥%) على الأقل من مجموع النقاط المخصصة لذلك، وأن يكون قد أسهم في خدمة الجامعة والمجتمع وأن لا يقل تقديره عن ذلك النشاط عن (٧٠%) على الأقل من مجموع النقاط المخصصة لذلك^(٢).

مما تقدم نلاحظ أن المشرع الإماراتي قد ركز على معيار الإنتاج العلمي الأصيل والغزير لنيل درجة الاستاذية حيث يستلزم الترقية إلى مرتبة (الاستاذية) أن لا يقل عدد الأبحاث الأصيلة المنجزة في مجال تخصصه عن (٨) أبحاث وأن (٥) منها على الأقل قد نشرت فعلاً في حين أن المادة (٣ / ثالثاً) من تعليمات الترقيات العلمية رقم (٣٦) لسنة (١٩٩٢) قد اشترطت نشر ثلاثة بحوث علمية أصيلة في الأقل كان متفرداً في أحدها دون أن يشترط حداً أدنى للإنتاج العلمي مكتفياً بذكر الحد الأدنى للبحوث المنشورة فقط.

الفرع الثالث الحق في الإجازة الدراسية

(١) المادة (٣٧ / ثانياً)، الترقية إلى رتبة أستاذ مشارك، من لائحة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشارقة.

(٢) المادة (٣٧ / ثالثاً) الترقية إلى رتبة أستاذ، من لائحة أعضاء هيئة التدريس، جامعة الشارقة.

نظمت المادة (٥٠) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل أحكام وشروط منح الإجازة الدراسية^(١)، والإجازة الدراسية هي حق مقرر لكافة الموظفين العموميين عند توفر الشروط الموضوعية التي نص عليها القانون بما في ذلك موظفو الخدمة الجامعية، وقد أناط القانون صلاحية منح الإجازة الدراسية بالوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة وهي صلاحية جوازية تخضع لسلطات الوزير أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة التقديرية شريطة عدم التعسف أو الانحراف في استعمالها^(٢)، ويمكن أن نعرف الإجازة الدراسية بأنها (تلك المدة الزمنية التي تمنح للموظف المثبت على الملاك الدائم لإحدى الوظائف العامة في الدولة والذي قضى خدمة فعلية لمدة من الزمن تحددها القوانين التي تنظم أحكام هذه الإجازة لغرض الحصول على شهادة دراسية أعلى من الشهادة الدراسية التي يحملها وينفس الاختصاص شريطة أن تكون هذه الشهادة معترف بها، ويجوز منح الإجازة الدراسية داخل البلد أو خارجه)^(٣)، وقد اشترط المشرع العراقي لمنح الموظف الإجازة الدراسية خارج العراق أن يكون الموظف حاصلاً على شهادة جامعية أولية أو عليا

(١) كان قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٩٣٠) لسنة (١٩٨٠) ينظم أحكام منح الإجازة الدراسية، ثم ألغي القرار المذكور بصدور القانون رقم (١٤) لسنة (٢٠٠٩) الذي نظم أحكام الإجازة الدراسية المنصوص عليها في المادة (٥٠) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل ثم تلا ذلك إصدار تعليمات منح الإجازات الدراسية رقم (١٦٥) لسنة (٢٠١١) حيث تضمنت التعليمات المذكورة أحكاماً قانونية كان حري بالمشرع معالجتها في صلب القانون كتحديد الحد الأقصى لعمر الموظف الذي يروم الحصول على الإجازة الدراسية وتحديد المعدل الأدنى الذي يؤهل منح الموظف الإجازة الدراسية، وأن لا يكون المتقدم لطلب الإجازة الدراسية من ذوي الدرجات الخاصة والمدراء العامين وغيرها من الأحكام المنشئة لقواعد قانونية في حين أن التعليمات يجب أن تكون كاشفة للأحكام الواردة في القانون لا منشئة لقواعد قانونية لم ترد في صلب القانون التي صدرت لتسهيل تنفيذه.

(٢) ذهبت الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة في قرارها المرقم (٩٨ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٧) في (٦ / ٩ / ٢٠٠٧) إلى القول (لوزير المختص منح الموظف الذي أكمل سنتين في خدمة وظيفية فعلية إجازة دراسية وإن كان ذلك سلطة تقديرية للإدارة إلا أنها مقيدة بعدم التعسف).

(٣) عرف جانب من الفقه الإجازة الدراسية بأنها (الإجازة التي تمنح للموظف لتحسين مستواه العلمي أو الفني أو المهني أو الثقافي إذا كان لهذا التحسين علاقة مباشرة بمهام وواجبات الموظف الوظيفية)، انظر د. عادل الطبطبائي، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد، (١٩٨٣)، ص ١١٠، وعرفها جانب آخر من الفقه بأنها (تلك الإجازة التي تمنح للموظف العام لمدة معينة بغية تمكنه من مواصلة الدراسة والحصول على شهادة أعلى وتكون براتب تام أو نصف راتب أو بدونه)، انظر بتول عبد الجبار حسين، المصدر السابق، ص ٨.

واكمل (٢) سنتين في خدمة وظيفية فعلية بعد آخر شهادة^(١) على أن يقدم كفالة عقارية أو كفالة شخص ضامن بما يعادل جميع الرواتب والمخصصات الاخرى التي سيتقاضاها وجميع النفقات والمنح والمساعدات التي ستنتفق عليه خلال مدة إجازته الدراسية للمدة التي تتطلبها الدراسة وتعلم اللغة وأيضاً كافة النفقات في حالة تمديد الإجازة الدراسية^(٢)، كما يشترط لمنح الإجازة الدراسية أن يكون موضوع دراسة الموظف ذا علاقة باختصاصه وفي ضوء حاجة الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة^(٣)، كما تضمنت التعليمات رقم (١٦٥) لسنة (٢٠١١) جملة من الشروط الموضوعية الواجب توافرها في الموظف لغرض منحه الإجازة الدراسية ومنها أن يكون الموظف حاصلاً على شهادة من مؤسسة تعليمية معترف بها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وأن يكون قبوله في مؤسسة تعليمية معترف بها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وأن تكون الدراسة فيها صباحاً بالنسبة للدراسة داخل العراق، وأن لا يكون الموظف طالب الإجازة الدراسية من أصحاب الدرجات الخاصة والمدراء العامين ومن هم في درجتهم، كما اشترطت التعليمات المذكورة أن لا يزيد عمر المرشح لدراسة الدكتوراه على (٥٠) سنة وأن لا يقل معدل المتقدم لدراسة الدكتوراه عن (٧٠%) سبعين من المائة وأجاز استثناءً من الشروط المذكورة منح الموظف الذي يقل معدله عن المعدل المذكور إجازة دراسية شريطة أن يكون له خدمة وظيفية لا تقل عن (٥) سنوات وتتنطبق نفس الشروط بالنسبة لمنح الموظف إجازة دراسية داخل العراق لغرض الحصول على شهادة عليا لمن يحمل شهادة جامعية أولية وللمدة المقررة للدراسة مع جواز تمديد المدة لسنة واحدة إذا اقتضت الضرورة ذلك^(٤).

(١) المادة (٥٠ / أولاً / أ) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.

(٢) المادة (٥٠ / أولاً / هـ) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.

(٣) المادة (٥٠ / ثالثاً) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.

(٤) المادة (٥٠ / ثانياً / أ) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل، وجدير

بالإشارة إليه أن تعليمات الدراسات العليا رقم (٢٦) لسنة (١٩٩٠) قد تضمنت في المادة (٥)

منها الشروط الواجب توافرها لدراسة الدبلوم العالي والماجستير وتضمنت المادة (٧) منها

الشروط الواجب توافرها للحصول على شهادة الدكتوراه ونرى أن هذه الشروط بالإمكان تطبيقها

على طالب الإجازة الدراسية وبالقدر الذي لا يتعارض مع الأحكام الواردة في المادة (٥٠) من

أما الامتيازات المقررة للموظف في حالة منحه إجازة دراسية فهي تتمثل بالآتي :

- ١- يتقاضى الموظف المجاز دراسياً راتبه ومخصصاته الثابتة^(١).
- ٢- تحدد مدة الإجازة بالمدة التي تتطلبها الدراسة مع جواز التمديد لمدة سنة واحدة وجواز التمديد لمدة (٦) أشهر أخرى إذا اقتضت الضرورة ذلك^(٢).
- ٣- يعامل الموظف المجاز دراسياً معاملة طالب البعثة فيما يتعلق بالصرف عليه عن طريق السلفة في حالة الرسوب^(٣).
- ٤- تعد الإجازة الدراسية الممنوحة للموظف خدمة فعلية لأغراض العلاوة والترافع والتقاعد في حالة حصوله على الشهادة المتعاقد عليها^(٤).
- ٥- للموظف المجاز دراسياً للحصول على شهادة عليا من خارج العراق أو داخله في حالة حصوله على الشهادة الدراسية المتعاقد عليها خلال المدة القانونية للدراسة المثبتة بالعقد دون تمديد امتياز احتساب المدة المتبقية من مدة الدراسة المثبتة بالعقد قديماً لأغراض العلاوة والترافع والتقاعد في حالة إكماله دراسته قبل إنتهاء المدة كما له تمديد الإجازة الدراسية مباشرة للحصول على شهادة أعلى إذا كان نجاحه بتفوق وبدرجة جيد جداً على الأقل^(٥). وكذلك الحال بالنسبة لطالب الدراسات العليا خارج القطر الذي يحصل على الشهادة الدراسية المتعاقد عليها قبل انتهاء المدة المثبتة بالعقد وبدون تمديد فإن قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم (٥١٨) في ١٤/٦/١٩٨٦ والتعليمات الصادرة بموجبه رقم (٧)

قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) وتعليمات منح الإجازة الدراسية رقم (١٦٥) لسنة (٢٠١١) وهذا الحكم ينصرف أيضاً على التعليمات التي تنظم شؤون الدراسات العليا في الكليات كتعليمات الدراسات العليا في القانون رقم (٢٠) لسنة (١٩٩٠) وتعليمات الدراسات العليا في العلوم السياسية رقم (٢١) لسنة (١٩٩٠) وتعليمات الدراسات العليا في الاقتصاد رقم (٢٧) لسنة (١٩٩٠) وتعليمات دراسة الدبلوم العالي في الدراسات السوقية في كلية العلوم السياسية رقم (٢٨) لسنة (١٩٩٠) وتعليمات منح شهادة الدكتوراه في الاختصاصات الطبية (M. D)

- في العلوم السريرية رقم (١٢٧) لسنة (١٩٩٩) وغيرها من التعليمات.
- (١) المادة (٥٠ / أولاً / أ) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.
 - (٢) المادة (٥٠ / أولاً / أ / ب / ج) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.
 - (٣) المادة (٥٠ / أولاً / هـ) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.
 - (٤) المادة (٥٠ / رابعاً) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.
 - (٥) المادة (٥٠ / خامساً / أ / ب) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.

لسنة ١٩٨٦ قد منحته جملة من الامتيازات إضافة للامتيازات المقررة وفق التشريعات النافذة ومن هذه الامتيازات احتساب المدة المتبقية من مدة الدراسة لأغراض العلاوة والترفيح مع تخفيض نسبة (٥٠%) من الرسوم الكمركية المفروضة على السيارة التي يستوردها الطالب بعد حصوله على الشهادة شريطة عودته إلى الوطن خلال مدة شهرين من حصوله على الشهادة ومعاملته معاملة العشرة الأوائل من خريجي الكليات والمعاهد العراقية مع السماح له بإكمال دراسته العليا على نفقة الدولة بعد عودته للقطر والخدمة لمدة سنة في دوائر الدولة.

٦- إذا أكمل الموظف المجاز دراسياً في العراق دراسته وانتهت بحصوله على الشهادة المتعاقد عليها ضمن المدة المقررة في العقد وبدرجة جيد جداً في الأقل فيسمح له بإكمال دراسته العليا مباشرة للحصول على شهادة الدكتوراه أو ما يعادلها داخل العراق وخارجه^(١).

هذا وقد نصت معظم التشريعات المقارنة على حق الموظف في الحصول على الإجازة الدراسية منها القانون الكويتي^(٢) والأردني^(٣) والإماراتي^(٤) والمصري^(٥).

(١) المادة (٥٠ / سادساً) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.
(٢) نصت المادة (٢٢) من قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة (١٩٧٩) بجواز منح الموظفين إجازات دراسية أو إيفادهم في بعثات أو منح دراسية أو في دورات تدريبية بمرتب كامل أو منخفض أو بدون راتب وقد حدد قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٠) لسنة (١٩٨٦) القواعد والشروط المنظمة لهذه الإجازة حيث عرفت المادة (الأولى) منه الإجازة الدراسية بأنها (المدة التي يصرح للموظف بالغياب فيها عن عمله بناءً على طلبه للحصول على مؤهل علمي أو للتخصير وتأدية الامتحان في أي مرحلة تعليمية...)، لمزيد من التفصيل حول أحكام الإجازة الدراسية في القانون الكويتي انظر د. بدرية جاسر الصالح، تطور النظام القانوني لحقوق الموظف العام وفقاً لتشريعات الوظيفة العامة في الكويت، مجلة الحقوق، ط١، (١٩٩٤)، ص ١٣٦ وما بعدها.

(٣) انظر المواد (٨٨) و(٨٩) و(٩٠) من نظام الخدمة المدنية رقم (١) لسنة (١٩٨٨).
(٤) المادة (٥٢) من قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية رقم (٢١) لسنة (٢٠٠١) التي نصت على أن (يجوز للوزير المختص وبعد موافقة المجلس منح الموظف إجازة دراسية بمرتب شامل البدلات والعلوات عدا علاوة الانتقال للمدة المقررة للدراسة ويجوز مدها بذات الإجراء لأية مدة أخرى إذا كانت التقارير الواردة عن الموظف تقضي بذلك وتدخل مدة الإجازة الدراسية في استحقاق العلاوة الدورية والترقية، كما يجوز بقرار من الوزير الموافقة على اشتراك الموظف في المحاضرات الدراسية أو الدراسات أو الامتحانات وذلك وفقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية)، كذلك نصت المادة (٦١) من نظام شؤون الموظفين في إمارة دبي لسنة (١٩٩٢)، كذلك انظر المادة (٦٩) من قانون الخدمة المدنية لإمارة الشارقة رقم (٥) لسنة (٢٠٠١)، لمزيد من التفصيل انظر المستشار سيد وفا، مسؤولية الإدارة عن أخطاء موظفيها، دار الفكر العربي، (٢٠٠٥)، ص ٦١ و ص ٩٩ و ص ١٣٦.

(٥) نصت المادة (٦٩ / ٣) من قانون العاملين المدنيين رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٨) على أن (يجوز للسلطة المختصة منح العامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد العليا إجازة بدون مرتب عن أيام الامتحانات الفعلية)، لمزيد من التفصيل انظر د. عبد الغني بسيوني عبد الله، المصدر السابق، ص ٣٤٣.

الفرع الرابع الحق في البعثة والزمالة الدراسية

عرفت المادة (١) الفقرة (خامساً) من نظام البعثات والمساعدات المالية والزمالات رقم (٤٦) لسنة (١٩٧١) البعثة الدراسية بأنها (إرسال المؤهل لها بموجب هذا النظام إلى خارج العراق للحصول على شهادة أكاديمية أو فنية أو مهنية أو للتدريب أو لكليهما معاً أو القيام ببحوث في البلد أو المكان الذي أرسل إليه، قيامه فعلاً بكل ما يقتضي لتحقيق هذا الهدف خلال المدة المحددة لذلك)^(١)، وقد حدد المادة (٧) من نفس النظام الشروط الواجب توافرها في المرشح للبعثة الدراسية والتي يمكن أن نوجزها بالآتي :

- ١- أن يكون عراقياً.
- ٢- أن يكون قد اكمل إحدى المراحل الدراسية العالية في جميع مراحلها في مؤسسة علمية تعترف بها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- ٣- أن يحصل على الشهادة الطبية الدولية التي تثبت أنه يتمتع بجدارة بدنية وعقلية تمكنه من الدراسة وخدمة الدولة.
- ٤- أن يكون حسن السيرة وغير محكوم بجناية غير سياسية أو جنحة مخلة بالشرف^(٢).
- ٥- أن لا يكون راسباً أو مكماً بسبب الرسوب في السنتين الأخيرتين من دراسته بدرس من الدروس ذات العلاقة باختصاص البعثة.
- ٦- أن لا يكون متزوجاً من أجنبية ولا تعتبر الزوجة العربية أو الأجنبية لأغراض هذا النظام إذا كانت من أبوين عربيين.
- ٧- أن لا يكون منتسباً للدراسات العليا في العراق.
- ٨- أن يجتاز اختباراً ومقابلة شخصية أمام لجنة تؤلف لهذا الغرض.

(١) منشورة في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٢٠٥٢) في (٦ / ١٠ / ١٩٧١).

(٢) حول هذا الموضوع انظر سيفان إبراهيم ميخا، طرق اختيار الموظفين، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين، (٢٠٠٧)، ص ٢٢، وجدير بالإشارة إليه أن قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم (١٧٣٠) في (١١ / ١٢ / ١٩٧٩) الغى شرط المطالبة بتقديم وثيقة عدم المحكومية واستعاض عنها بإقرار يقدم من طالب الوثيقة.

٩- عدم توفر الشهادة الاكاديمية أو المهنية في جمهورية العراق.
١٠- أن يصدر قرار الضم للبعثة الدراسية من قبل وزير التعليم العالي والبحث العلمي على أن يتم الترشيح من قبل لجنة مركزية مشكلة لهذا الغرض في مقر الوزارة^(١).

أما الزمالة الدراسية فإنها لا تختلف عن البعثة الدراسية كمفهوم عام إلا أن الفرق يتبدى في كون مصاريف الدراسة فيها تكون على حساب الدولة الأجنبية أو العربية مانحة الزمالة في حين أن الدولة تتكفل كافة مصاريف البعثة من أجور الدراسة والتجوال والإقامة وحضور المؤتمرات العلمية واثمان اللوازم والكتب الدراسية وتكاليف طبع الأطروحة ومخصصات شهرية مقطوعة للسكن والإعاشة والملابس والمعالجة الطبية والتأمين الصحي والولادة وشنح اللوازم الدراسية عند انتهاء الدراسة المقررة^(٢)، هذا ولم يحدد المشرع الشروط الواجب توافرها في الموظف الذي يروم الحصول على زمالة دراسية لذا نجد أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي قد تكفلت بوضع هذه الشروط ومنها :

- ١- أن يكون حاملاً للجنسية العراقية.
- ٢- أن لا يكون منتسباً للدراسات العليا داخل العراق.
- ٣- أن لا يقل معدل المتقدم من حملة شهادة الماجستير عن (٧٠%) سبعين من المائة للحصول على شهادة الدكتوراه.
- ٤- أن لا يزيد عمر المتقدم لنيل شهادة الماجستير عن (٤٥) سنة.
- ٥- إصدار كتاب عدم ممانعة من دائرة الموظف.
- ٦- أن لا تقل خدمته عن سنتين بعد اخر شهادة باستثناء المشمولين بأحكام قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم (٥١٨) لسنة (١٩٨٥) وبتأييد من دائرته^(٣).

(١) المواد (٥، ٦) من نظام البعثات والمساعدات المالية والزمالات رقم (٤٦) لسنة (١٩٧١).
(٢) المادة (٨) من نظام البعثات والمساعدات المالية والزمالات رقم (٤٦) لسنة (١٩٧١).
(٣) انظر المدرس مصدق عادل طالب، المصدر السابق، ص ١٣٦ - ١٣٧.

هذا وقد صدر الكثير من التشريعات التي تنظم أنواعاً خاصة من الزمالات كالزمالة البحثية ما بعد الدكتوراه (Past doctorate)، ويقصد بالزمالة البحثية ما بعد الدكتوراه الجهود البحثية المعقدة التي تتناول معضلات مهمة وتشمل جوانب علمية وحيوية قد تستدعي تضافر جهود مجموعة بحثية^(١).

الفرع الخامس حقوق أكاديمية أخرى

لقد تناولنا في الفروع السابقة الحقوق الأكاديمية (العلمية) الرئيسة التي يتمتع بها موظف الخدمة الجامعية، ومع ذلك نجد هناك حقوقاً قد وردت في تشريعات متنوعة ذات صلة وثيقة بالحقوق الأكاديمية لموظف الخدمة الجامعية نوجزها بالآتي :

١- الحق بالإيفاد لأغراض أكاديمية أو بحثية أو تدريبية :

منح المشرع العراقي لوزير التعليم العالي والبحث العلمي صلاحية جوازية بالموافقة على إيفاد عضو الهيئة التدريسية إلى خارج العراق للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية أو الحلقات الدراسية أو المشاركة في التدريب العلمي في مجال تخصص عضو الهيئة التدريسية أو لغرض القيام بالبحوث العلمية أو المشاركة في النشاطات العلمية الجامعية كاللجان الامتحانية أو لجان مناقشة الأطروحات

(١) المادة (٢) من تعليمات الزمالة البحثية ما بعد الدكتوراه رقم (١٥٠) لسنة (٢٠٠٢) والمنشورة في جريدة الوقائع العراقية العدد (٣٩٥٤) في (٢٨ / ١٠ / ٢٠٠٢)، وقد حددت المادة (٣) من هذه التعليمات شروط المتقدم للتمتع بهذه الزمالة بالآتي : (١- أن يكون حاصلاً على شهادة الدكتوراه. ٢- أن يتفرغ لإنجاز البحث أو المشروع الذي تم اعتماده. ٣- أن يكون من موظفي الدولة. ٤- أن يحصل على موافقة الدائرة التي ينتسب إليها، هذا وجدير بالإشارة إليه أن القيود والإجراءات التي تمنع أعضاء الهيئة التدريسية أو الموظفين العاملين في الجامعات أو الكليات الحكومية وغيرها من معاهد التعليم العالي الحكومية أو الطلاب الذين يدرسون فيها من السفر خارج العراق لأغراض التحصيل العلمي أو لأي غرض أكاديمي أو مواصلة البرامج الدراسية من أجل التفرغ للبحث في إجازة تمنح كل (سبع سنوات) أو للاشتراك في الندوات أو المؤتمرات أو الاجتماعات أو المناسبات المماثلة قد ألغيت بصدور أمر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) الخاص بالسفر خارج العراق لأغراض أكاديمية رقم (٨) لسنة (٢٠٠٣) والمنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد (٣٩٧٨) في (١٧ / ٨ / ٢٠٠٣).

الجامعية دون تحمل الخزينة نفقات هذا الإيفاد^(١)، كما يجوز للوزير إيفاد عضو الهيئة التدريسية دون تقديم بحث أو دراسة للمشاركة في مؤتمر أو ندوة علمية أو حلقة دراسية من كان بمرتبة (أستاذ) متميز في عطائه^(٢)، كما يجوز للوزير إيفاد عضو الهيئة التدريسية دون مرتبة (أستاذ) للمشاركة في مؤتمر أو ندوة علمية أو حلقة دراسية تلبية لدعوة موجهة إليه من الجهة المنظمة لذلك في حال تحمل تلك الجهة نفقات الإيفاد والسفر والإقامة^(٣).

وقد نصت معظم التشريعات المقارنة على هذا الحق منها القانون المصري^(٤) والأردني^(٥) والاماراتي^(٦).

٢- الحق في التعضيد العلمي :

من خلال إنجاز المشاريع البحثية والمشاريع العلمية التطبيقية لحل المشاكل التي تواجه الجهات الحكومية أو الأهلية والاتفاق معها لحل هذه المشاكل لقاء مبالغ معينة أو خدمات أو مواد عينية ووقف عقود تبرم بين الجامعة أو الهيئات أو المراكز مع هذه الجهات، وكذلك تعضيد الكتب المنهجية والكتب المساعدة وكتب المراجع والمصادر وعلى نفقة الجامعة مقابل مكافأة تمنح للمؤلفين من أعضاء الهيئة التدريسية وأيضاً تصرف مكافأة للمتخرجين من أعضاء الهيئة التدريسية والاساتذة

(١) المادة (الأولى) من تعليمات إيفاد أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات وهيئة التعليم التقني والهيئة العراقية للاختصاصات الطبية إلى خارج العراق رقم (٤) لسنة (١٩٨٩).

(٢) المادة (الثالثة) من نفس التعليمات اعلاه.

(٣) المادة (الرابعة) من نفس التعليمات اعلاه.

(٤) انظر المادة (٨٧) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل التي أجازت إيفاد أعضاء هيئة التدريس في مهمات علمية مؤقتة خارج الجامعة بقرار من رئيس الجامعة وتكون المهمة العلمية لمدة سنة واحدة قابلة للتديد مرة واحدة عند الضرورة القصوى.

(٥) انظر المادة (٢٧ / أ) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لسنة (٢٠٠٧) التي نصت على أن (يجوز إيفاد عضو الهيئة التدريسية في دورات علمية خارج الجامعة بقرار من الرئيس بعد اخذ رأي كل من مجلس الكلية ومجلس القسم، وتعتبر مدة إيفاد عضو الهيئة التدريسية جزءاً من خدمته الفعلية في الجامعة لأغراض الترقية ومكافأة نهاية الخدمة والإدخار والتفرغ العلمي).

(٦) انظر المادة (٢٥ / أ) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة التي نصت على أن (يجوز إيفاد عضو الهيئة التدريسية في مهمات علمية أو رسمية داخل الدولة أو خارجها وطبقاً للتعليمات التي يصدر قرار بها من المدير).

المتمرسين والمتقاعدين من العراقيين والمختصين من العرب والعراقيين عن قيامهم بترجمة المؤلفات العلمية التي تستخدم كمصادر أو مراجع أو كتب منهجية مقررة^(١).

٣- الحق في ممارسة العمل الاستشاري :

من خلال تأسيس مكاتب خدمات علمية واستشارية متخصصة أو متعددة الاختصاصات تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري للقيام بالتصرفات القانونية لتحقيق أغراضه ويمثله مديره أو من ينسبه أمام القضاء والجهات الاخرى تتولى هذه المكاتب تقديم الاستشارات والخدمات والخبرات العلمية والفنية والتدريسية إلى دوائر الدولة والقطاع العام والمختلط والمواطنين لقاء أجور مناسبة كما تساهم هذه المكاتب في رفع مستوى ممارسة المهنة في العراق وزيادة خبرات أعضاء هيئة التدريس وتبادل الخبرات مع المكاتب المشابهة والجهات ذات العلاقة داخل العراق وخارجه^(٢).

٤- الحق في ممارسة النشاط الثقافي والاجتماعي في الجامعات :

من خلال تأسيس المراكز الثقافية والاجتماعية تتولى نشر الوعي الثقافي والاجتماعي والوطني وتشجيع البحث والتأليف والترجمة لمنتسبي الجامعة وتوثيق الروابط بين أعضاء الأسر الجامعية وتعميق العلاقات الاجتماعية بينهم وبين المجتمع وتقديم الدعم لمركز التعليم المستمر ومركز تطوير طرائق التدريس بإقامة الدورات فيه ويشرف على إدارة كل مركز مساعد رئيس الجامعة في المحافظة وثلاثة من عمداء كليات الجامعة يختارهم مجلس الجامعة بصفة أعضاء ومدير مركز^(٣).

٥- الحق في الحصول على المعلومات والمراجع :

- (١) نظمت أحكام التعضيد العلمي بموجب تعليمات التعضيد والبحث العلمي رقم (٥١) لسنة (١٩٩٢) وتعليمات تعضيد البحث العلمي في جامعة النهرين رقم (١) لسنة (١٩٩٩)، وتعليمات تأليف وترجمة الكتب المنهجية رقم (٣٢) لسنة (١٩٩٠).
- (٢) نظم المشرع العراقي أحكام ممارسة العمل الاستشاري لأعضاء الهيئة التدريسية بموجب قانون مكاتب الخدمات العلمية والاستشارية في مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٧) لسنة (١٩٩٧) وتعليمات تسهيل تنفيذه رقم (١٢٨) لسنة (١٩٩٩).
- (٣) لمزيد من التفصيل حول أحكام تأسيس مركز ثقافي واجتماعي في الجامعات راجع قانون تأسيس المراكز الثقافية والاجتماعية في الجامعات رقم (٣٧) لسنة (١٩٩٢).

من خلال الإعارة المتبادلة بين المكتبات في الجامعات وهيئة المعاهد الفنية للمطبوعات المسموح بإعارتها خارج المكتبة وصور مستنسخة من المخطوطات والكتب النادرة ومحتويات الدوريات على أن تستخدم الكتب المستعارة داخل مباني المكتبة المستعيرة وذلك لتمكين التدريسيين والباحثين وطلبة الدراسات العليا في الحصول على المواد العلمية والثقافية وتحقيق الاستفادة القصوى من هذه المواد^(١).

٦- الحق بالإحتفاظ باللقب العلمي :

من المكاسب التي حصل عليها موظف الخدمة الجامعية بعد تعديل قانون الخدمة الجامعية هو احتفاظ حامل اللقب العلمي من حملة شهادة الدكتوراه عند تعيينه في الجامعات العراقية مع احتساب مدة الخدمة الجامعية التي قضاها حامل شهادة الدكتوراه أو ما يعادلها في الجامعات والمؤسسات العلمية الرصينة في خارج العراق لأغراض التقاعد عند تعيينه في الجامعات العراقية^(٢) على أن يخدم فيها عشر سنوات على الأقل وهي المدة الصغرى اللازمة لشمول موظف الخدمة الجامعية بالحقوق التقاعدية المنصوص عليها في قانون الخدمة الجامعية^(٣).

المطلب الثاني الحقوق المالية

إن الحقوق المالية لموظف الخدمة الجامعية تتمثل في مجموع ما يتقاضاه هذا الموظف من راتب ومخصصات وأجور والمكافآت وأية امتيازات مالية مقررة بموجب قوانين خاصة وهذا ما سنتناوله في الفروع الآتية :

الفرع الأول

(١) للإطلاع على أحكام الإعارة المتبادلة بين المكتبات راجع تعليمات الإعارة المتبادلة بين الجامعات وهيئة المعاهد الفنية رقم (٤٦) لسنة (١٩٩٢)، وحول دور المكتبات المركزية في توفير مصادر المعلومات وتقديم الخدمات المكتبية انظر المادة (٤) من تعليمات المكتبات الجامعية رقم (٩٢) لسنة (١٩٩٥).

(٢) المادة (١١/خامساً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل بالقانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٢.

(٣) المادة (١/١٢) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل بالقانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٢.

الحق في تقاضي الراتب الشهري والعلاوة السنوية

الراتب : هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهرياً في مقابل قيامه بخدمة الإدارة^(١)، وعرف أيضاً بأنه : المقابل المالي الذي يتقاضاه الموظف العام نظير الخدمة التي يؤديها تمكيناً له في مواجهة الحياة وخاصة أن كثيراً من الموظفين يعتمدون على رواتبهم في تحمل نفقات المعيشة^(٢)، ولم يحدد قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨م) المعدل مقدار الرواتب والعلاوات السنوية والدرجات الوظيفية لموظفي الخدمة الجامعية وبذلك يكون المشرع قد أحال تنظيم الرواتب والعلاوات السنوية والدرجات الوظيفية إلى قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨م) وجدول الرواتب والعلاوات السنوية الملحق به شأنه شأن موظفي الخدمة المدنية، ووفقاً لما تقدم يتم تحديد رواتب موظفي الخدمة الجامعية حتى الدرجة الأولى من سلم الرواتب والعلاوات السنوية الملحق بالقانون المذكور أما ذوو الدرجات الخاصة^(٣) كوكيل الوزير ورئيس جهاز الإشراف والتقويم العلمي ورئيس

(١) انظر د. السيد محمد المدني، القانون الإداري الليبي، دار النهضة العربية، (١٩٦٥)، ص ٢٥٢.
(٢) انظر د. بدرية جاسر الصالح، المصدر السابق، ص ١٥، وحول التعريف التشريعي للراتب والتعريف القضائي للراتب وأنواع الراتب (راتب أساسي، الراتب الصافي وأسس تحديد الراتب)، انظر أريج طالب كاظم الزيدي، العوامل المؤثرة في تحديد راتب الموظف، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهدين، (٢٠٠٥)، ص ٨ وما بعدها.

(٣) حددت المادة (٦١ / خامساً / ب) من دستور جمهورية العراق لسنة (٢٠٠٥) آلية تعيين أصحاب الدرجات الخاصة الذي يكون باقتراح من مجلس الوزراء وموافقة مجلس النواب إلا أن الواقع العملي يشير إلى أن معظم تعيينات ذوي الدرجات الخاصة وكالة وليس أصالة وهذا يؤثر بطبيعة الحال على الرواتب المصروفة لهم باعتبارهم لا يشغلون هذه المناصب أصالة وهذا ما المح إليه مجلس شورى الدولة في قراره المرقم (٩٧) في ١٢/١٢/٢٠٠٦ الذي جاء فيه (لا يتقاضى راتب درجة خاصة او وكيل وزارة الا من تم تعيينه وفق الآلية المنصوص عليها في البند (خامساً) من المادة (٨٠) من الدستور أو أي نص قانوني آخر) منشور في مجلس شورى الدولة، قرارات مجلس شورى الدولة للأعوام (٢٠٠٤، ٢٠٠٥، ٢٠٠٦)، إعداد صباح صادق الانباري، ط ١، (٢٠٠٨)، ص ٢٣٤، في حين أن الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية قد ذهبت في قرارها المرقم (٣٢٤ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦) في (١٨ / ١٢ / ٢٠٠٦) إلى عكس هذا الاتجاه بقولها (... أما من يشغل وظيفة مدير عام وكالة يتقاضى نفس راتب من يشغل وظيفة مدير عام حسبما جاء في المنشور رقم (١) لسنة (٢٠٠٤) الصادر عن وزارة المالية)، انظر قرارات مجلس شورى الدولة للأعوام (٢٠٠٤، ٢٠٠٥، ٢٠٠٦) المصدر السابق، ص ٣٩٠، ولمزيد من التفصيل حول الراتب الوظيفي لذوي الدرجات الخاصة انظر مالك منسي الحسيني ومصدق عادل طالب، النظام القانوني لذوي الدرجات الخاصة في العراق، مؤسسة الصفا للمطبوعات، بيروت، لبنان، (٢٠١١)، ص ١٢٦ وما بعدها.

الجامعة أو الهيئة فيتقاضون رواتب الدرجة العليا (أ) من جدول الرواتب والعلاوات السنوية المشار إليه آنفاً أما مساعد رئيس الجامعة وعميد الكلية أو المعهد الذين هم بدرجة مدير عام أو المدير العام في الوزارة فيتقاضون رواتب الدرجة العليا (ب) المحدد في جدول الرواتب والعلاوات السنوية الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام آنف الذكر، أما المفتش العام في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي فإنه يتقاضى راتب وكيل وزارة استناداً للأمر (١٩) لسنة (٢٠٠٥)^(١)، في حين يتقاضى معاون المفتش العام ذات الراتب المقرر لمعاون المدير العام وهو راتب الدرجة الأولى من جدول الرواتب والعلاوات السنوية الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨).

وخلاصة ما تقدم أن قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل قد أحال موضوع تحديد الرواتب والعلاوات السنوية إلى قوانين الخدمة المدنية في كل ما لم يرد به نص خاص في هذا القانون وبالتالي فإن تحديد رواتب موظفي الخدمة الجامعية سواء كانوا من ذوي الدرجات الخاصة أم من التدريسيين يحدد وفقاً لقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨) وضوابط تسهيل تنفيذه الصادرة عن وزارة المالية استناداً للمادة (١٨) من قانون الخدمة الجامعية آنف الذكر التي نصت على سريان قوانين الخدمة المدنية على موظف الخدمة الجامعية في كل ما لم يرد به نص خاص في هذا القانون.

أما في مصر : فإن أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدون في الجامعات والكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي يخضعون لجدول المرتبات والوظائف والبدلات الملحق بقانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل الذي حدد (الوظائف، الربط المالي للوظيفة، والبدلات التي

(١) عُمت هذه الضوابط بموجب كتاب وزارة المالية، الدائرة القانونية، الوظيفة العامة ذي العدد (١٦١٥٥)، في (٢٠٠٨/٥/١٥).

تشمل بدل جامعة وبدل خاص، وبدل تمثيل، مع تحديد العلاوات الدورية السنوية^(١)، وبدءاً من رئيس الجامعة ونائب رئيس الجامعة والعميد ووكيل كلية ورئيس مجلس قسم وأستاذ وأستاذ مساعد ومدرس والوظائف المعاونة لأعضاء هيئة التدريس والتي تشمل مدرس مساعد ومعيد، ومما تقدم نلاحظ أن المشرع المصري على خلاف المشرع العراقي قد أخضع أعضاء هيئة التدريس والوظائف المعاونة لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بتحديد وظائفهم ومراتبهم وبدلاتهم وعلاواتهم السنوية وأقدميتهم لقوانين خاصة لا تخضع لقوانين الخدمة المدنية كما فعل المشرع العراقي وهذا برأينا مسلك محمود من جانب المشرع المصري لخصوصية هذه الفئة من الموظفين ولاختلاف شروط التعيين وتحديد الأقدمية ومنعاً من التداخل ما بين القانون العام ويقصد بذلك قوانين الخدمة المدنية وما بين القانون الخاص ويقصد بذلك قوانين أعضاء هيئة التدريس والوظائف المعاونة لهم التي تنظم شؤونهم.

أما العلاوة السنوية : فإن موظف الخدمة الجامعية يستحق علاوة سنوية عند إكماله سنة واحدة في الخدمة الوظيفية وحسب مقدار العلاوات السنوية المحددة في جدول الرواتب والعلاوات السنوية الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨م)^(٢).

(١) انظر المادة (٢٠٤ / أ) مكررة من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل، كذلك انظر المادة (١) من القانون رقم (٥٠) لسنة (١٩٧٢) والخاص بجدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات المطبق على أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدون بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي التي نصت على أن (يطبق جدول المرتبات والبدلات والأحكام الملحقة به المرفق بقانون تنظيم الجامعات المشار إليه على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدون بالكليات والمعاهد العليا التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وذلك اعتباراً من أول أكتوبر سنة (١٩٧٢)، ثم تلا هذا القانون صدور القانون رقم (٤٠) لسنة (١٩٧٤) والخاص بتنظيم شؤون التعيين وتحديد الأقدمية في وظائف هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدون بالكليات والمعاهد العالية الواردة بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) بشأن تنظيم الجامعات المعدل.

(٢) المادة (٥) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨).

الفرع الثاني الحق في تقاضي المخصصات

المخصصات : هي مبالغ مدفوعة للموظفين والعمال علاوة على رواتبهم وذلك مقابل غلاء المعيشة وارتفاع تكاليفها أو مقابل أعمال إضافية أو مقابل خدمات أخرى أو لتعويض النفقات التي تكبدها الموظف فعلاً^(١)، وكذلك عرفت بأنها المبالغ الإضافية التي تصرف للموظف بسبب ظروف العمل وملابساته وطبيعته أو لمواجهة أعباء خاصة والغالب أن البدلات (المخصصات) تعطى لفئة من الوظائف تتميز بطابع خاص كبذل عدوى للأطباء أو بدل انتقال أو سفر وبدل سكن... الخ^(٢)، واستناداً للمادة (١٨) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل التي نصت على سريان قوانين الخدمة المدنية على موظفي الخدمة الجامعية في كل ما لم يرد به نص خاص في هذا القانون فإن موظف الخدمة الجامعية يستحق المخصصات المنصوص عليها في قوانين الخدمة المدنية إضافة للمخصصات التي يستحقها بموجب القانون الخاص بفئة موظفي الخدمة الجامعية والتي تشمل ما يأتي :

١- مخصصات المنصب الاستثنائية :

هذا النوع من المخصصات يتمتع بها موظف الخدمة الجامعية في حالة شغله منصباً إدارياً قيادياً وهي تمنح لشاغلي الدرجات الخاصة ودرجة مدير عام أو ما يعادلها وهي تعد ذات طبيعة مؤقتة (غير ثابتة) تدور وجوداً وعدماً مع حالة شغل موظف الخدمة الجامعية لهذا المنصب الذي يستحق صرف هذا النوع من المخصصات كمنصب رئيس الجامعة أو مساعد رئيس الجامعة أو عميد الكلية مثلاً

(١) انظر د. علي محمد بدير ود. عصام عبد الوهاب البرزنجي، ود. مهدي ياسين السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، (١٩٩٣)، ص ٣٣٣، وتسمى المخصصات في مصر (بالبدلات) وتشمل بدل تمثيل وبدل خطورة وبدل إقامة وبدلات وظيفية، وهي بدلات إضافية نصت عليها المادة (٤٢) من قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٨)، لمزيد من التفصيل انظر د. عبد الغني بسيوني عبد الله، المصدر السابق، ص ٣١٤، وتسمى في لبنان بالتعويضات وتشمل (التعويض العائلي، التعويض الخاص، التعويض عن الأعمال الإضافية، التعويض عن الانتقال، التعويض عن الخسائر المادية)، لمزيد من التفصيل انظر د. محمد رفعت عبد الوهاب، المصدر السابق، ص ٤١٠.

(٢) انظر د. بدرية جاسر الصالح، المصدر السابق، ص ٥٥ و ٥٦.

فاستحقاق المخصصات المذكورة يرجع إلى خطورة المنصب أو العمل الذي يؤديه شاغل الدرجة الخاصة أو المدير العام، لذا فهي تحجب عنه في حالة إعفائه من منصبه لذا يمكن اعتبار هذه المخصصات مخصصات خاصة تتعلق بنوع وطبيعة العمل الذي يؤديه شاغل هذا المنصب^(١) وهي تحدد بمبلغ مقطوع مقداره (٢,٥٠٠,٠٠٠) دينار لمن يشغل منصب وكيل وزارة ومستشار ومبلغ (٢,٠٠٠,٠٠٠) دينار لشاغلي الدرجات الخاصة كرئيس جهاز الإشراف والتقييم العلمي والمفتش العام ورئيس الجامعة أو الهيئة ومبلغ (١,٠٠٠,٠٠٠) مليون دينار لمن يشغل منصب مدير عام كرؤساء الدوائر في مركز الوزارة ومساعد رئيس الجامعة أو الهيئة أو عميد الكلية أو المعهد^(٢) إلا أنه يلاحظ أن المخصصات الممنوحة لوظيفة مدير عام أو ما يعادله جاءت غير متساوية مع مقدار المخصصات الممنوحة لشاغلي نفس الوظيفة في الرئاسات الثلاث وهذا السلوك يتناقض مع الأسباب الموجبة لتشريع القانون المتمثلة بتحقيق العدالة والمساواة في توزيع الرواتب وخرق لمبدأ دستوري وهو (المساواة بين الموظفين أمام القانون)^(٣)، وأخيراً يترتب على استحقاق مخصصات المنصب الاستثنائية حجب أية مخصصات أخرى يستحقها شاغل الدرجة الخاصة والمدراء العامون ومن هم بدرجتهم المقررة في القوانين الخاصة بما في ذلك مخصصات الخدمة الجامعية^(٤) وكذلك لا يستحق

(١) في حين أعدتها وزارة المالية من (المخصصات الثابتة لمدة شهر) حيث نص البند (أولاً / أ) من ضوابط منحها المعممة بموجب كتاب وزارة المالية ذي العدد (٨٠٣ / م / ٣٩٥٠٢) في (١٧ / ٨ / ٢٠٠٩) على الاستمرار في تقاضي مخصصات المنصب طالما بقي الموظف محتفظاً بوظيفته أو عند تمتعه بالإجازة الاعتيادية أو المرضية براتب تام، وعند التمتع بالإجازة الدراسية وإجازة الحمل والولادة وإجازة الأمومة أو العدة لمدة شهر على أن يحجب عنه في غير الحالات المذكورة.

(٢) المادة (٥ / أولاً / ثانياً) من قانون رواتب ومخصصات مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة (٢٠١١).

(٣) يمنح شاغلو منصب المدير العام في الرئاسات الثلاث مخصصات قدرها (٢,٠٠٠,٠٠٠) مليون دينار خلافاً للمخصصات الممنوحة للمدراء العامين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والوزارات الأخرى في الدولة انظر المادة (٦/أولاً/ثالثاً) من قانون رواتب ومخصصات مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة (٢٠١١).

(٤) انظر المواد (٧) و(١٠) من قانون رواتب ومخصصات مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة (٢٠١١)، وهذه النصوص تتعارض مع اتجاه سابق لمجلس شوري الدولة الذي جاء فيه (أن موظفي الخدمة الجامعية الذين يشغلون مناصب إدارية عليا، مدير عام فما فوق، مشمولون بمخصصات الخدمة الجامعية بنسبة (١٠٠%) من رواتبهم التي يستحقونها حسب مراتبهم العلمية على أن يصدر أمر بتفرغهم وابتداءً من ١/٧/٢٠٠٥)، قراره المرقم (٢٠٠٦٨٢) في (٦/٢/٢٠٠٦)، قرارات مجلس شوري الدولة لعام (٢٠٠٦)، المصدر السابق، ص ١٩٨.

شاغلو الدرجات الخاصة والمدراء العامون ومن في حكمهم المخصصات المنصوص عليها في قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨) بصريح نص المادة (٢) من القانون المذكور والتي نصت بسريان أحكام هذا القانون على موظفي الدرجة الأولى فما دون المحددة بموجب جدول الرواتب والعلاوات السنوية الملحق بهذا القانون والمفهوم المخالف لهذا النص عدم تمتع ذوي الدرجات الخاصة والمدراء العامين بهذه المخصصات.

٢- مخصصات الخدمة الجامعية :

تعتبر مخصصات الخدمة الجامعية من أهم الامتيازات المالية التي يتمتع بها موظف الخدمة الجامعية المتفرغ، وهي مخصصات مقررة لفئة موظفي الخدمة الجامعية حصراً عند انطباق شروط معينة عليهم، حيث نصت المادة (٧ / رابعاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل على أن (يمنح موظف الخدمة الجامعية المتفرغ والمتفرغ علمياً بموجب أحكام هذا القانون مخصصات خدمة جامعية شهرية بنسبة (١٠٠%) مئة من المائة من راتبه الشهري، ولا تحجب هذه المخصصات مكافأة الاستشارة الفنية للمؤسسات الحكومية والخاصة ضمن اختصاصه العلمي والتأليف والترجمة والإنتاج العلمي والفني)^(١)، ويلاحظ على هذا النص ما يأتي :

أ- أن مخصصات الخدمة الجامعية هي مخصصات غير ثابتة، ذلك أن المخصصات المذكورة لا تمنح إلا لعضو الهيئة التدريسية المتفرغ، لذا فإن المخصصات المذكورة تحجب عن عضو الهيئة التدريسية في حالة عدم تفرغه حتى وإن توافرت فيه شروط عضو الهيئة التدريسية^(٢).

(١) نصت معظم قوانين الخدمة الجامعية السابقة على هذا النوع من المخصصات إلا أن نسبة هذه المخصصات تتباين من قانون لآخر حيث حددت المادة (٣) من قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٥) لسنة (١٩٦٤) الملغى نسبة مخصصات الخدمة الجامعية بـ (١٠%) عشرة من المائة من الراتب الأسمى، في حين نصت المادة (السادسة / هـ) من قانون الخدمة الجامعية المرقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦) (الملغى) والمعدلة بالأمر رقم (٦) لسنة (٢٠٠٥) على منح موظف الخدمة الجامعية المتفرغ مخصصات خدمة جامعية شهرية بنسبة (١٠٠%) مائة من المائة من راتبه وينظم منح هذه المخصصات بتعليمات يصدرها الوزير.

(٢) المادة (٧ / سابعاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.

ب- لا يعد عضو الهيئة التدريسية متفرغاً ولا يمنح مخصصات الخدمة الجامعية إلا بعد إكماله النصاب القانوني المحدد لعضو الهيئة التدريسية أسبوعياً^(١) بخلاف قانون الخدمة الجامعية الذي سبقه رقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦) الذي الغت الفقرة (أ) من المادة (السادسة) منه مبدأ النصاب والمحاضرات الإضافية وألزمت موظف الخدمة الجامعية بالقيام بواجباته التربوية والعلمية والالتزام بهيكل العمل الذي تنظمه جامعته بناءً على تعليمات تصدرها الوزارة على أن تراعى في هذا المجال الألقاب العلمية^(٢).

ج- إن التفرغ لأغراض استحقاق مخصصات الخدمة الجامعية هو أمر جوازي وليس وجوبياً بدليل أن المشرع أجاز للوزير بناءً على توصية مجلس الجامعة أو الهيئة أو المركز استثناء موظف الخدمة الجامعية من التفرغ بناءً على طلبه^(٣)، وهذا يسري أيضاً على تفرغ الطبيب أو طبيب الأسنان أو الطبيب البيطري أو الصيدلي أو المهندس من غير أعضاء الهيئة التدريسية والذي أجاز القانون منحهم مخصصات خدمة جامعية بنسبة (١٠٠%) مئة من المائة من المخصصات التي يستحقها من هم في مهنته بموجب القوانين أو الأنظمة أيهما أكثر^(٤) باستثناء من يشغل وظيفة وكيل وزارة ومستشار وخبير ومدير عام ورئيس دائرة علمية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بموجب الملاك المصدق ولمن يشغلون وظيفة رئيس جامعة ومساعد رئيس جامعة وعميد كلية ورئيس قسم حيث يكون التفرغ في مثل هذه الحالة إلزامياً^(٥).

(١) الفقرة (٤) من ضوابط تسهيل تنفيذ قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعممة بموجب كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/الدائرة القانونية والإدارية/قسم الشؤون المالية، العدد (١٣٨٦٠) في (٢٥/٦/٢٠٠٨)، كذلك انظر المادة (٧ / ثانياً) من نفس القانون.
 (٢) انظر د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون الخدمة الجامعية، المصدر السابق، ص ٤١.
 (٣) المادة (٧ / خامساً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.
 (٤) في حين نجد أن المادة (سادساً / ب) من قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦) (الملغى) ألزمت الأطباء وأطباء الأسنان الذين تتوفر فيهم شروط عضو الهيئة التدريسية بالتفرغ للعمل في مؤسساتهم حال تنفيذ القانون وهذا يعني أن تفرغ هذه الفئات يعد إلزامياً، انظر د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون الخدمة الجامعية، المصدر السابق، ص ٤١.
 (٥) انظر قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (٤٤) في (١٠ / ١ / ١٩٨٢) في حين يذهب جانب من الفقه أن أحكام القرار المذكور قد غطت ضمناً استناداً لنص المادة (٧ / تاسعاً) من قانون

د- يستمر صرف مخصصات الخدمة الجامعية خلال العطل والإجازات الاعتيادية والمرضية وإجازات الوضع والإيفادات الرسمية، ويمنح نصف الراتب مع نصف المخصصات في حالة التمتع بإجازة الأمومة والإجازة الدراسية داخل وخارج العراق وللمتمتعين بالبعثات الدراسية والزمالات في الخارج^(١) ويلاحظ أن الحكم المذكور والخاص بمنح نصف الراتب ونصف المخصصات في حالة حصول موظف الخدمة الجامعية على إجازة دراسية يتعارض وأحكام المادة (٥٠ / أولاً / أ) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل والتي أجازت منح الموظف إجازة دراسية للحصول على شهادة أعلى مع صرف جميع ما يتقاضاه من راتب ومخصصات، كما أن منح موظف الخدمة الجامعية نصف الرواتب ونصف المخصصات في الحالات المذكورة آنفاً فيه نوع من الغبن لموظفي الخدمة الجامعية مقارنة بمخصصات الخدمة الجامعية الممنوحة للموظفين الفنيين العاملين في الوزارة ومؤسساتها بنسبة (١٠٠%) مائة من المائة من الراتب، والموظفين الإداريين الذين يتطلب وجودهم مع موظفي الخدمة الجامعية بنسبة (٧٥%) خمسة وسبعين من المائة من الراتب حيث ورد النص الخاص بمنحهم النسب المذكورة مطلقاً دون تحديد كما ورد مع موظفي الخدمة الجامعية^(٢).

هـ- لا يجوز لموظف الخدمة الجامعية المتفرغ بموجب أحكام هذا القانون أن يمارس أي عمل من أعمال مهنته لحسابه الخاص خارج نطاق عمله الجامعي ما لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك^(٣) ولذلك فإن مخصصات الخدمة الجامعية تحجب المخصصات المهنية كمخصصات الخطورة والمخصصات المهنية

الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل انظر مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة الجامعية، المصدر السابق، ص ٢٠٩.

(١) المادة (٧ / ثامناً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل، كذلك انظر الفقرة (٧) من ضوابط تنفيذ قانون الخدمة الجامعية المعممة بموجب كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي برقم (١٣٨٦٠) في (٢٥/٦/٢٠٠٨).

(٢) المادة (١٤) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.

(٣) المادة (٧ / ثالثاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.

الممنوحة للمهندسين^(١) لعدم جواز الجمع بين نوعين من المخصصات المهنية في آن واحد^(٢).

و- يستحق موظف الخدمة الجامعية مخصصات الخدمة الجامعية في حالة تنسيبه من مؤسسته التعليمية إلى مؤسسة تعليمية أخرى^(٣) أو في حالة تنسيبه للعمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لمدة لا تزيد على (٣) سنوات^(٤).

ز- تستثنى مخصصات الخدمة الجامعية من الحد الأعلى للراتب والمخصصات المنصوص عليها في أي قانون آخر^(٥).

ح- ويلحق بحكم التفرغ الموجب لصرف مخصصات الخدمة الجامعية حالة التفرغ العلمي حيث يستحق موظف الخدمة الجامعية المتفرغ علمياً مخصصات خدمة جامعية شهرية بنسبة (١٠٠%) مئة من المئة من راتبه الشهري وعرف جانب من الفقه مخصصات التفرغ العلمي بأنها تلك المخصصات التي (تمنح عادة إلى بعض ذوي الاختصاصات النادرة كأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات أو الباحثين العلميين أو الأطباء الاختصاصيين لقاء تفرغهم للعمل العلمي وعادة ما تمثل هذه المخصصات نسباً عالية من رواتبهم وقد تفوق الزيادة المتأتية عن هذه المخصصات الراتب الأصلي للموظف)^(٦).

(١) انظر كتاب وزارة المالية بعدد (٤٠٤ / ٣٢١٩١) في (٢٦ / ٨ / ٢٠٠٨) الذي أشار إلى منح مخصصات هندسية للعاملين في مركز الوزارة بنسبة (٣٥%) من الراتب وللعاملين في المشاريع بنسبة (٥٠%) من الراتب على أن لا تتجاوز النسبة (٢٠٠%) من الراتب ويشترط لصرف هذه المخصصات أن يشغل الموظف عناوين إحدى الوظائف الهندسية وأن يمارس عملاً هندسياً وأن يكون من خريجي كليات الهندسة حصراً، كذلك انظر المادة (١٣) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨).

(٢) انظر مصدق عادل، الوسيط في الخدمة الجامعية، المصدر السابق، ص ٢١٢.

(٣) المادة (٧ / سادساً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.

(٤) المادة (٧ / حادي عشر) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.

(٥) المادة (١٧) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.

انظر المادة (١٦) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨) الذي نص على عدم جواز أن يزيد مجموع المخصصات الممنوحة بموجب هذا القانون أو أي قانون آخر عن (٢٠٠%) مائتين من المائة من الراتب.

(٦) د. علي محمد بدير وآخرون، المصدر السابق، ص ٣٣٤ و ص ٣٣٥، كذلك انظر المادة (٧ / رابعاً) و (٩ / ثانياً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل، والمادة (١١) / أولاً) من تعليمات التفرغ العلمي رقم (١٦٢) لسنة (٢٠٠٩) التي نصت على تمتع المتفرغ

ط- ومنعاً من انتقال موظفي الوزارات من حملة الشهادات العليا (الماجستير، الدكتوراه) إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لغرض التمتع بامتيازات الخدمة الجامعية وأهمها مخصصات الخدمة الجامعية ونظراً لتعذر تفرغ هؤلاء الموظفين لغرض استحقاق مخصصات الخدمة الجامعية فقد أصدر مجلس الوزراء قراره المرقم (٣٤٤) لسنة (٢٠١١م) القاضي بمنح مخصصات لحملة الشهادات العليا من غير المشمولين بقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠١١) المعدل واستناداً لصلاحيات مجلس الوزراء بموجب المادة (١٥) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨)^(١)، وهذه المخصصات لا تشمل أصحاب الدرجات الخاصة ومن هم بدرجةهم والمدراء العامين ومن هم بدرجةهم ووكلاء الوزراء ومن هم بدرجةهم ومن يتقاضى راتبه والمستشار^(٢).

٣- مخصصات اللقب العلمي :

وهذا النوع من المخصصات يمنح لموظف الخدمة الجامعية المستمر في البحث العلمي وفق الضوابط التي تضعها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهي بنسبة (١٥%) للمدرس المساعد وبنسبة (٢٥%) للمدرس وبنسبة (٣٥%) للأستاذ المساعد وبنسبة (٥٠%) للأستاذ من الراتب الإسمي^(٣).

٤- المخصصات المقررة بموجب قوانين الخدمة المدنية :

يستحق موظف الخدمة الجامعية مخصصات متنوعة ورد النص عليها في قوانين الخدمة المدنية وهو يتقاضى هذه المخصصات إضافة لمخصصات الخدمة الجامعية وهذه المخصصات تشمل ما يأتي :

-
- علمياً بكافة الحقوق والامتيازات الممنوحة له وفق القانون وبما في ذلك مخصصات التفرغ العلمي.
- (١) انظر إعمام الأمانة العامة لمجلس الوزراء/الدائرة القانونية/ذا العدد (٤١٩٨٣)، في (١ / ١٢ / ٢٠١١).
- (٢) انظر إعمام وزارة المالية/الدائرة القانونية/ (٦٣١٦) في (٢٤ / ١ / ٢٠١٢).
- (٣) المادة (١١/سادساً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل بالقانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٢.

أ- **مخصصات ثابتة** : وهي تلك المخصصات التي يتناولها الموظف مع الراتب وتكون ملحقة له وتدور مع الراتب وجوداً وهدماً أي أن تكون جزءاً من الراتب، وتمنح هذه المخصصات بقوة القانون ولا تنقطع هذه المخصصات في الإجازة الاعتيادية والمرضية والدراسية التي يتمتع بها الموظف براتب^(١) تام والمخصصات الثابتة على نوعين هي :

أولاً : مخصصات الشهادة :

وتكون بنسبة (١٠٠%) مئة من المئة من الراتب لحاملي شهادة (الدكتوراه) أو ما يعادلها وبنسبة (٧٥%) خمسة وسبعين من المئة من الراتب لحاملي شهادة (الماجستير) أو ما يعادلها وبنسبة (٥٥) خمسة وخمسين من المئة من الراتب لحاملي شهادة الدبلوم العالي التي لا تقل مدة الدراسة فيها عن (١) سنة دراسية واحدة بعد الدراسة الجامعية^(٢).

ثانياً : المخصصات العائلية :

وهي المخصصات التي تمنح للموظف الذي يتحمل أعباء عائلية إضافية كمخصصات الزوجة ومخصصات الأولاد^(٣) حيث يتمتع موظف الخدمة الجامعية المتزوج بمخصصات إعالة قدرها (٥٠٠,٠٠٠) خمسون ألف دينار شهرياً تمنح لأحد الزوجين إذا كان كلاهما يتقاضيان راتباً وظيفياً أو راتباً تقاعدياً^(٤) وكذلك تستحق الموظفة التي توفي عنها زوجها أو أصيب بمرض أقعده عن العمل المخصصات المذكورة في حالة عدم تقاضيه راتباً تقاعدياً^(٥)، كما يمنح موظفي الخدمة الجامعية من المتزوجين مخصصات أطفال قدرها (١٠٠,٠٠٠) عشرة آلاف دينار عن كل طفل ولغاية الطفل الرابع داخل وتستمر هذه المخصصات ولا تتوقف إلا في حالة بلوغه

(١) انظر عبد الله سعدون الشمري، النظام القانوني للمخصصات الممنوحة للموظفين، دراسة

مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين، (٢٠٠٨)، ص ٧٨.

(٢) المادة (١١ / أولاً / أ / ب، ج) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨).

(٣) انظر د. علي محمد بدير وآخرون، المصدر السابق، ص ٣٣٣.

(٤) المادة (٢٤ / أولاً / أ) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨).

(٥) المادة (١٤ / أولاً / ب) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨).

سن (١٨) سنة وترك الدراسة والحصول على دخل خاص به^(١)، اما في حالة انفصام العلاقة الزوجية بين الزوجين فإن مخصصات الأطفال تمنح إلى من يتولى رعايتهم من الأبوين بموجب حجة إعالة شرعية^(٢).

ب- مخصصات منصب : وتحدد هذه المخصصات بنسبة (٣٠%) من المئة من الراتب لمن يشغل منصب معاون مدير عام كمعاوني عمداء الكليات والمعاهد وبنسبة (٢٥%) خمسة وعشرين من المئة من الراتب لمن يشغل إدارة تشكيل دون مستوى دائرة ورد ضمن الهيكل التنظيمي للدائرة وبنسبة (٢٠%) عشرين من المئة من الراتب لمن يشغل منصب مدير قسم علمي أو إداري في مركز الوزارة أو الجامعات أو الكليات، وبنسبة (١٥%) خمسة عشر من المائة من الراتب لمن يشغل منصب رئيس شعبة ضمن تشكيلات الوزارة أو الجامعات أو الكليات أو المعاهد^(٣).

ج- مخصصات موقع جغرافي : مخصصات الموقع الجغرافي هي تلك المخصصات الممنوحة على أساس المكان الذي يعمل فيه الموظف^(٤)، بعبارة أوفى هي تلك المخصصات التي يستحقها الموظف عندما يكون المكان الذي يباشر فيه عمله يمتاز بوظيفة خاصة كبعده عن مركز المدينة أو يقع في منطقة نائية لا تتوفر فيها وسائل النقل والعمران أو في منطقة ريفية أو في مركز النواحي والأقضية البعيدة عن مركز المحافظة لذا فهي تعتبر من المخصصات غير الثابتة حيث تحجب عند نقل الموظف إلى مركز العاصمة أو المحافظة وقد حددها المشرع

(١) المادة (١٤ / ثانياً / أ / ب) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨) ونظراً لعدم صدور تعليمات تحدد أسس منح مخصصات الزوجية والأولاد فيتم الرجوع إلى قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣١٥) لسنة (١٩٨٠) الذي تضمنت المادة (١) منه أسس منح هذه المخصصات ومنها أن تكون الزوجة في عصمة الزوج وأن يكون الأطفال قاصرين أو دون سن العشرين ومستمرين بدراساتهم الثانوية أو دون سن (٢٤) ومستمرين بدراساتهم الجامعية أو العليا... الخ.

(٢) قرار مجلس شوري الدولة رقم (٦ / ٢٠٠٩) في (٢٩ / ١ / ٢٠٠٩) منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام (٢٠٠٩) وزارة العدل، مجلس شوري الدولة، (٢٠٠٩)، ص ٤٢-٤٣، إن قرار مجلس شوري الدولة المشار إليه في أعلاه لا يتناقض برأينا مع المادة (٤) من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٨٨١) لسنة (١٩٨٧) القاضي باستمرار الزوجة المطلقة يتقاضى مخصصات الأولاد بعد الطلاق طالما لم تسقط حضانتها بقرار من المحكمة المختصة، والمفهوم المخالف أن سقوط الحضانة عنها يجعل استحقاق المخصصات المذكورة إلى الأب الذي يتولى رعايتهم بموجب حجة شرعية.

(٣) المادة (١٠) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨).

(٤) انظر أريج طالب كاظم الزبيدي، المصدر السابق، ص ٦٠.

بمبلغ مقطوع قدره (٦٠,٠٠٠) ستون ألف دينار لمن يعمل في المناطق النائية التي تبعد مسافة لا تقل عن (١٠٠) كم عن مركز المحافظة التي تتبعها وبمبلغ (٥٠,٠٠٠) خمسين ألف دينار لمن يعمل في المناطق الريفية وبمبلغ (٤٠,٠٠٠) أربعين ألف دينار لمن يعمل في مركز الناحية عدا النواحي الواقعة في مراكز الأفضية والمحافظات وبمبلغ (٣٠,٠٠٠) ثلاثين ألف دينار لمن يعمل في مركز القضاء عدا أفضية مراكز المحافظات وبمبلغ (٢٠,٠٠٠) عشرين ألف دينار لمن يعمل في مركز المحافظة من غير المشمولين بالنقل المجاني^(١).

د- **مخصصات الخطورة المهنية** : وهي من المخصصات غير الثابتة التي تمنح بالصلاحيات التقديرية للوزير أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة^(٢) وبنسبة تتراوح ما بين (٢٠% ولغاية ٣٠%) وهي تمنح للموظف المستمر بالخدمة والمتمتع بالإجازة الاعتيادية أو المرضية براتب تام أو إجازة الحمل والولادة براتب تام عن شهر واحد، وبالمقابل فهي لا تصرف للمتمتع بإجازة الأمومة والإجازة بدون راتب^(٣)، كما أن المخصصات المذكورة تصرف في حالة كون الخطورة ناجمة عن طبيعة عمل الموظف أو المهنة كمن يتعامل مع المواد السامة أو الخطرة أو ما يماثلها^(٤).

هـ- **مخصصات خاصة** : وهي مخصصات غير ثابتة يتم صرفها بصلاحيات مجلس الوزراء التقديرية وبنسبة لا تزيد على (٥٠%) خمسين من المائة من الراتب إضافة للمخصصات المنصوص عليها في قانون رواتب موظفي الدولة

(١) المادة (١٢) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨)
(٢) ذهب مجلس شورى الدولة في قراره المرقم (٤٨٨ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٩) في (٢٦ / ١١ / ٢٠٠٩) إلى القول (مخصصات الخطورة المهنية للموظف صلاحية تقديرية للوزير المختص لا يجوز إلزامه بها)، منشور في قرارات مجلس شورى الدولة لعام (٢٠٠٩)، المصدر السابق، ص ٤٣٤ و ص ٤٣٤.
(٣) انظر ضوابط صرف مخصصات الخطورة المهنية المعممة بموجب كتاب وزارة المالية ذو العدد (٨٠٢، ٣٣٧٧٤) في (٢٠١٠/٩/٨).
(٤) المادة (١٣) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨) والفقرة (١٥) من ضوابط تسهيل تنفيذ القانون المذكور المعممة بموجب كتاب وزارة المالية/ الدائرة القانونية/ الوظيفة العامة ذو العدد (١٦١٥٥) في (١٥ / ٥ / ٢٠٠٨).

والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨)، ومن هذه المخصصات على سبيل المثال المخصصات المقررة لحملة الشهادات العليا من غير المشمولين بقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل وحسب قرار مجلس الوزارة المرقم (٣٤٤) لسنة (٢٠١١) الذي سبقت الإشارة إليه.

و- **مخصصات الإيفاد والسفر** : وهي تلك المخصصات التي تمنح للموظف المكلف بأداء مهام وواجبات وظيفته داخل العراق أو خارجه وقد تتحمل الخزينة العامة نفقات الإيفاد كلاً أو جزءاً وقد لا تتحمل الخزينة نفقاته، ولا تصرف هذه المخصصات إلا إذا صدر أمر تحريري من الجهة المختصة بالإيفاد^(١)، وقد حدد قانون مخصصات الإيفاد والسفر رقم (٣٨) لسنة (١٩٨٠) المعدل بالأمر رقم (٢) لسنة (٢٠٠٥) أنواع المخصصات المصروفة وفقاً للقانون المذكور.

ز- **مخصصات السكن** : لم يتضمن قانون الخدمة الجامعية النافذ نصاً قانونياً يجيز صرف مخصصات سكن مقطوعة لموظفي الخدمة الجامعية على خلاف قوانين الجامعات الملغية^(٢)، وبالتالي فإن موظف الخدمة الجامعية لا يتمتع بأي مخصصات للسكن بصريح نص المادة (١٢ / ثانياً / ٢) من تعليمات تنفيذ الموازنة الاتحادية لعام (٢٠١٢) التي جاء فيها (لا يجوز صرف مخصصات بدل سكن للموظفين العاملين في أجهزة الدولة إلا بقانون وبراغي حجب تلك المخصصات في حالة تحمل الخزينة العامة لنفقات السكن).

(١) ذهب مجلس شوري الدولة في قراره المرقم (٨٧ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٨) في (٢٥ / ٢ / ٢٠٠٨) إلى القول (تصرف مخصصات الإيفاد والسفر للمدة المحددة في أمر الإيفاد ولا يجوز صرفها لمدة اخرى إلا إذا وافقت الجهة المختصة على تمديد مدة الإيفاد...) منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام (٢٠٠٨) وزارة العدل، مجلس شوري الدولة، ص٤٢٢، كذلك انظر المادة (١) من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٧١٤) في (٩ / ٩ / ١٩٨٧).

(٢) انظر المادة (٣٥) من قانون جامعة بغداد رقم (١٨١) لسنة (١٩٦٨) (الملغى) والمادة (٣٣) من قانون جامعة البصرة (الملغى) التي اجازت لمجلس الجامعة منح موظفي الخدمة الجامعية بدل سكن، ثم تلا ذلك صدور قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٠٢٣) في (١٧ / ٩ / ١٩٧٧) الذي قضى بمنح موظفي الخدمة الجامعية خارج بغداد مخصصات سكن مقطوعة، ثم تلاه قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١١٥٦) في (٧ / ٩ / ١٩٧٨) الذي تضمن الأسس العامة لصرف مخصصات السكن لجميع الموظفين العاملين في الدولة.

الفرع الثالث الحق في تقاضي الأجور والمكافآت

يستحق موظف الخدمة الجامعية إلى جانب مخصصات الخدمة الجامعية إذا كان متفرغاً أو غير متفرغ أجور المحاضرات لما زاد عن نصابه التدريسي المقرر ويلتزم بالتعليمات المنظمة لهيكل عمله على أن تراعى في ذلك المرتبة العلمية^(١)، وبالرغم من أن المشرع قد أطلق النص بعدم تحديد حد أعلى للمحاضرات التي يجوز منحه عنها أجوراً إضافية إلا أن تعليمات الأمانة العامة لمجلس الوزراء قد حددت الحد الأعلى للمحاضرات التي تلقى أكثر من النصاب المقرر لقاء أجور بأن لا تتجاوز (٦) ساعات أسبوعياً ولا تصرف أجور المحاضرات لما زاد عليها مطلقاً باستثناء أجور المحاضرات في الدراسات المسائية والدراسات العليا والإشراف بعد إكمال النصاب^(٢)، وهذه مخالفة صريحة لمبدأ تدرج القواعد القانونية إذ لا يجوز للتعليمات أن تتضمن قواعد قانونية مقيدة لقواعد قانونية وردت في القانون الذي يعلوها مرتبة، في حين نجد أن هذه التعليمات تتعارض مع نص المادة (١٣) من تعليمات استحداث الدراسات المسائية رقم (١٣٥) لسنة (٢٠٠٠) التي نصت على أن (لا يجوز لأعضاء الهيئة التدريسية الذين يقومون بأعمال إدارية في الدراسات المسائية بإلقاء محاضرات تزيد عن (٨) ساعات اسبوعياً إلا في الحالات الاستثنائية والضرورية وبموافقة رئيس الجامعة أو رئيس هيئة المعاهد الفنية بناءً على توصية مجلس الكلية أو مجلس المعهد)^(٣).

كما يستحق عضو الهيئة التدريسية أجور الإشراف على الدراسات العليا فإن تعليمات هيكل عمل عضو الهيئة التدريسية رقم (٧٢) لسنة (١٩٩٣) المعدلة قد تكفلت بوضع الأسس الخاصة باحتسابها حيث تعادل كل ساعة تدريس في الدراسات

(١) المادة (٧ / أولاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) (المعدل)، كذلك انظر الفقرة (٨) من ضوابط تنفيذ قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) (المعدل) التي سبقت الإشارة إليها.
(٢) عممت هذه التعليمات بموجب كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الدائرة القانونية والإدارية ذي العدد (١٤٩٨٤) في (٢٧ / ١ / ٢٠١٠).
(٣) جدير بالإشارة إليه أن قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٩٥٩) في (١٧ / ٨ / ١٩٨٥) قد نص في المادة (١) منه على أن (تصرف أجور المحاضرات الإضافية للتدريسيين استثناء من أحكام قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦) المعدل)، وحيث أن المادة (٢٠) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل قد نصت على إلغاء قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦) المعدل مع بقاء كافة الأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه نافذة لحين صدور ما يلغيها أو يحل محلها نرى أن القرار المذكور بالإمكان تطبيقه لانسجامه مع نص المادة (٧ / أولاً) من قانون الخدمة الجامعية النافذ.

العليا بساعتين نظريتين، مع احتساب الإشراف على رسالة طالب دراسات عليا ساعتين نظريتين في الأسبوع للدبلوم العالي و(٤) ساعات نظرية للماجستير في الأسبوع و(٦) ساعات نظرية في الأسبوع للدكتوراه^(١)، كما يتم احتساب تدريس كل ساعة عملية أو تطبيقية أو ميدانية أو تدريسية أو المناقشة ساعة واحدة وتصرف لها على اساس مساواتها بساعات الدراسة الأولية بواقع ساعتين نظريتين على أن لا يزيد عدد المشاريع على (٤) مشاريع، كما تم احتساب ساعات الإشراف كحالة الإشراف المشترك^(٢).

كما يستحق بعض التدريسيين أو الباحثين في مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي نسبة (٨٠%) من الأجور المستحقة جراء قيام هؤلاء بإجراء البحوث والتجارب والقيام بنشاطات ذات علاقة باختصاص الوزارة والجهات غير المرتبطة بوزارة بهدف تطوير الجوانب الإنتاجية والخدمية لهذه الوزارات وبناءً على اتفاق أو عقد يبرم بين هذه المؤسسات والوزارات وبين هؤلاء التدريسيين والباحثين^(٣).

وأخيراً لابد من الإشارة إلى أن موظف الخدمة الجامعية يستحق المكافأة في حالة بذله جهوداً علمية قيمة فيما يتعلق بالتأليف والترجمة والنشر ومنها مكافأة تأليف الكتاب المنهجي والكتاب المترجم^(٤) ومكافأة براءة الاختراع^(٥) ومكافأة التقويم

(١) انظر المادة (٢/سادساً) من تعليمات هيكل عضو الهيئة التدريسية رقم (٧٢) لسنة ١٩٩٣، كذلك انظر المادة (٥/رابعاً) من تعليمات هيكل عمل عضو الهيئة التدريسية في جامعة النهريين رقم (٨) لسنة ٢٠٠٠.

(٢) المادة (٢) البند (الخامس، السادس، السابع، الثامن، التاسع) من التعليمات رقم (٧٢) لسنة (١٩٩٣)، كذلك نصت المادة (٧ / أولاً) من تعليمات هيكل عمل الباحث في مراكز البحث العلمي والوحدات البحثية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على أن (للمركز أو الوحدة البحثية السماح للتدريسي الباحث بالتدريس والإشراف على طلبة الدراسات العليا وصرف أجور المحاضرات الإضافية على أن لا تزيد على (١٠) ساعات أسبوعياً، عدا ساعات الإشراف على طلبة الدراسات العليا ومشاريع الصفوف المنتهية).

(٣) المادة (١٦ / أولاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل وحول التكيف القانوني لطبيعة العقد المبرم مع الوزارات والمؤسسات العامة هل يعتبر عقد عمل أم عقد إداري انظر مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة الجامعية، المصدر السابق، ص ٢٣٣، كذلك انظر التعليمات رقم (١٦٠) لسنة (٢٠٠٩) التي نظمت آلية التعاون بين الجامعات.

(٤) المواد (١٥، ١٨) من تعليمات تعضيد البحث العلمي رقم (٥١) لسنة (١٩٩٢) المعدلة بالتعليمات رقم (١٦٣) لسنة (٢٠١٠).

(٥) المادة (٥) من تعليمات تعضيد البحث العلمي رقم (٥١) لسنة (١٩٩٢) المعدلة بالتعليمات رقم (١٦٣) لسنة (٢٠١٠).

والمراجعة العلمية واللغوية^(١)، إضافة للمكافآت والأجور والأرباح الموزعة على منتسبي مكاتب الخدمات العلمية والاستشارية المشكّلة في الجامعات والهيئات والكليات والمعاهد والمراكز التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتي تخضع للحدود العليا الواردة في التشريعات النافذة^(٢).

كما يحق لموظف الخدمة الجامعية تقاضي أجور ساعات العمل الإضافية في حالات الضرورة القصوى بعد أوقات الدوام الرسمي بناءً على تكليف يصدر من وزير التعليم العالي والبحث العلمي على أن يصدر بأمر تحريري يبين ماهية الضرورة التي تتطلب الاشتغال ساعات إضافية مع تحديد الأعمال المكلف بها، ومدة الاشتغال التي يجب أن لا تتجاوز (٣) أشهر ولا تزيد عن ساعتين باليوم وتقطع هذه الأجور في حالة تمنع موظف الخدمة الجامعية بالإجازات المرضية أو الاعتيادية مهما كانت مدتها وكذلك في حالة الإيفاد سواء أكان داخل العراق أو خارج العراق أو عند انقطاع الموظف عن العمل الإضافي لأي سبب كان^(٣).

ومما يجدر الإشارة إليه أن المشرع قد منح موظف الخدمة الجامعية مكافأة مالية مقطوعة في حالة نشره بحثاً في مجلات عالمية رصينة وهذه المكافأة أضيفت بموجب قانون التعديل الأول لقانون الخدمة الجامعية رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٢ حيث نصت المادة (١١/سابعاً) منه على منح موظف الخدمة الجامعية مكافأة مالية مقطوعة مقدارها (٤,٠٠٠,٠٠٠) أربعة ملايين دينار عن كل بحث ينشر في المجلات العالمية ذوات معادل التأثير (Impact Factor) لا يقل عن المتوسط العالمي لسنة النشر في موضوع اختصاصه.

(١) المواد (٤، ١٦) من تعليمات تعضيد البحث العلمي رقم (٥١) لسنة (١٩٩٢) المعدلة بالتعليمات رقم (١٦٣) لسنة (٢٠١٠).

(٢) المواد (١٠، ١١) من قانون الخدمات العلمية والاستشارية في مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٧) لسنة (١٩٩٧).

(٣) لمزيد من التفصيل انظر إعمام وزارة المالية/ الدائرة القانونية/ الأمور المالية ذا العدد (٢٤٣٧) في (٢٧ / ١ / ٢٠١٠) الذي تضمن ضوابط صرف أجور ساعات العمل الإضافية المعمم على وزارة الدولة والجهات غير المرتبطة بوزارة.

المطلب الثالث الحقوق غير المالية

يتمتع موظف الخدمة الجامعية باعتباره موظفاً عاماً بجملة من الحقوق التي تتعلق بتنظيم شؤونه الوظيفية كالترفيه والنقل والإعارة والتنسيب والإجازات الاعتيادية والمرضية والخاصة وغيرها من الحقوق المشتركة مع موظف الخدمة المدنية وسنحاول أن نشير إلى هذه الحقوق بشيء من الإيجاز مع التركيز على الحقوق الواردة في قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل في الفروع الآتية :

الفرع الأول الحقوق غير المالية الواردة في قوانين الخدمة المدنية

يتمتع موظف الخدمة الجامعية على قدم المساواة مع موظف الخدمة المدنية بالحقوق المنصوص عليها في قوانين الخدمة المدنية العامة والقرارات المكملة له وبالقدر الذي لا يتعارض مع قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل وهذه الحقوق هي :

- ١- الحق بالترفيه : والترفيه هو انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى الوظيفة التي تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي^(١) وحسب الشروط التي نص عليها القانون^(٢) على أن يصدر أمر الترفيه من الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة، ويكون الترفيه نافذاً من تاريخ الاستحقاق^(٣).
- ٢- الحق في الإعارة داخل العراق : ويقتصر على إشغال وظيفة رئيس جامعة أو عميد كلية، أو رئيس قسم علمي في الجامعات والكليات الأهلية ولمدة (٤) سنوات غير قابلة للتجديد ويكون ذلك من اختصاص وزير التعليم العالي

(١) المادة (٦ / أولاً) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨).

(٢) المادة (٦ / ثانياً) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨).

(٣) المادة (٧ / ثانياً) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨).

والبحث العلمي^(١)، أما الإعارة خارج العراق وخارج ملاك الحكومة فهي من اختصاص مجلس الوزراء ولمدة (٥) سنوات قابلة للتجديد (٥) سنوات اخرى وحسب الشروط التي نص عليها القانون^(٢).

٣- **الحق في الإجازة الاعتيادية بدون راتب** : إذ يجوز للوزير المختص أو رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة أن يمنح موظف الخدمة الجامعية إجازة اعتيادية بدون راتب إذا اقتضت الضرورة منحه تلك الإجازة ولا تحسب هذه الإجازة لأغراض الخدمة^(٣) ولا يجوز منحه الإجازة المذكورة أكثر من مرة أثناء خدمته^(٤).

٤- **الحق في الإجازة المرضية** : يستحق الموظف إجازة مرضية براتب تام بمعدل (٣٠) يوماً عن كل سنة كاملة من الخدمة وخمسة وأربعين يوماً بنصف الراتب على أن لا تتجاوز مدة الإجازة المرضية في كل مرضة (١٢٠) يوماً براتب تام ويليه (٩٠) يوماً بنصف الراتب وأن لا يتجاوز مجموع الإجازة المرضية خلال مدة الخمس سنوات التي تسبق انتهاء مدة الإجازة المرضية مائة وثمانين يوماً براتب تام ومائة وثمانين يوماً بنصف الراتب^(٥)، إضافة لتمتع الموظف بالإجازات المرضية الخاصة المنصوص عليها في القوانين الخاصة في حالة إصابة موظف الخدمة الجامعية بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة أو كان من الأمراض المستعصية أو الخبيثة لمدة أقصاها (٣) سنوات براتب تام^(٦) على أن تراعى في منح الإجازة المرضية الأنظمة والتعليمات السارية^(٧).

(١) انظر القرار (١٧) في (٩ / ٣ / ١٩٩٧) المنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد (٣٦٦٢) في (٢٤ / ٣ / ١٩٩٧).

(٢) المادة (٣٨) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.

(٣) انظر قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٤١٨) لسنة (١٩٨٧).

(٤) قرار مجلس شوري الدولة المرقم (١٠٧) في (٦ / ٩ / ٢٠١٠) منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام (٢٠١٠)، وزارة العدل، مجلس شوري الدولة، مطبعة الوقف الحديثة، ص ٢٤٦.

(٥) المادة (١ / ٤٦) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.

(٦) المادة (٢ / أولاً) من قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة (١٩٩٩)، وكذلك انظر المادة (٢ / ج) من تعليمات اللجان الطبية رقم (١) لسنة (١٩٩٥) والخاصة بتشكيل لجنة طبية خاصة بمنتهبي وزارة التربية والتعليم العالي.

(٧) انظر نظام الإجازات المرضية رقم (٧٦) لسنة (١٩٥٩).

- ٥- الحق في إجازة المصاحبة الزوجية : ويقصد بها حق موظف الخدمة الجامعية في الحصول على إجازة لمرافقة زوجه في الخارج استناداً إلى المادة (٤/٤٤) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، ومنح الإجازة المذكورة يكون خاضعاً لصلاحيات الإدارة التقديرية، ولا يجوز للموظف أن يتمتع بهذا الامتياز لأكثر من مرة خلال مدة وجود الزوج في مكان واحد في حالة قطع إجازة المصاحبة للاستفادة من أية إجازة أو عطلة براتب تام^(١).
- ٦- الحق بالتمتع بإجازة الوضع وإجازة الأمومة : لموظفة الخدمة الجامعية الحق في الحصول على إجازة لأغراض وضع الحمل بمعدل (٧٢) يوماً براتب تام على أن تتمتع بما لا يقل عن (٢١) يوماً منها قبل الولادة بناءً على تقرير طبي رسمي يؤيد ذلك^(٢)، كما تستحق موظفة الخدمة الجامعية إجازة أمومة لمدة سنة براتب تام بالنسبة للستة أشهر الأولى وبنصف راتب بالنسبة للستة الأشهر الثانية^(٣).
- ٧- الحق بالتمتع بإجازة العدة : لموظفة الخدمة الجامعية التي يتوفى عنها زوجها إجازة عدة لمدة (١٣٠) يوماً براتب تام بعد تقديم ما يؤيد وفاة الزوج بموجب صورة قيد الوفاة الصادرة من مستشفى حكومي^(٤).

الفرع الثاني

الحقوق غير المالية الواردة في قانون الخدمة الجامعية

لقد أفرد قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل نصوصاً خاصة تقرر حقوقاً غير مالية لموظفي الخدمة الجامعية تتمثل في الآتي :

- (١) نظم قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٩٥٩) لسنة (١٩٨١)، أحكام المصاحبة الزوجية وحول شروط منح الإجازة المذكورة انظر أياد عبد اللطيف سالم، الإجازات الاعتيادية، مديرية مطبعة وزارة التربية، (١٩٧٨)، ص ١٤٦.
- (٢) انظر تعليمات إجازة الحمل والولادة للمرأة الحامل رقم (١٣٢) لسنة (١٩٨٠).
- (٣) انظر قرارات مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٥٣٤) لسنة (١٩٧٩) و(٥٨١) لسنة (١٩٨٢) و(٨٨٢) لسنة (١٩٨٧) وحول جواز تجزئة إجازة الأمومة والسفر أثناء التمتع بها انظر تعليمات الخدمة المدنية رقم (١٣٤) لسنة (١٩٨١).
- (٤) المادة (٤٣/سابعاً) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدلة بموجب القانون رقم (١٢) لسنة (٢٠٠٧).

١- الحق في الإجازة الاعتيادية : يستحق موظف الخدمة الجامعية إجازة براتب تام لمدة (١٥) خمسة عشر يوماً عن كل سنة دراسية مع جواز تراكم هذه الإجازات، على أن لا يمنح الموظف خلال السنة الدراسية الواحدة أكثر من (٣٠) يوماً، على أن تدور الإجازات الاعتيادية لحساب موظف الخدمة الجامعية وفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠)^(١).
ومما تقدم نلاحظ أن المشرع أجاز تراكم الإجازات الاعتيادية دون تحديد حد أعلى لها كما فعل مشرع قانون الخدمة المدنية حيث حدد الحد الأعلى لتراكم الإجازات الاعتيادية بـ (١٨٠) يوماً^(٢)، ولعل الحكمة من وراء ذلك إمكانية الاستفادة من هذه الإجازات المتركمة كخدمة تقاعدية استناداً للمادة (١٠ / رابعاً / ب) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) (المعدل) عند إحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد وبناءً على طلب تحريري يقدم من قبله.

٢- الحق في إجازة العطلة السنوية : يستحق موظف الخدمة الجامعية إجازة العطلة السنوية لمدة (٦٠) يوماً، ولرئيس الجامعة أن يدعو موظف الخدمة الجامعية لأداء بعض الواجبات الرسمية خلال العطلة السنوية وتعويضه عنها بمدة مماثلة خلال السنة أو بما يعادل ذلك من راتب ومخصصات شهرية ولا يعاد هذا التكاليف سنتين متتاليتين إلا بموافقة الموظف^(٣).

(١) المادة (١٠ / أولاً / ثانياً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) (المعدل)، أما فيما يتعلق بألية وأحكام منح الإجازة الاعتيادية فإن مشرع قانون الخدمة الجامعية قد سكت عن تنظيم ذلك وهذا يقتضي الرجوع إلى تعليمات العطل الدراسية والإجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية رقم (٣) لسنة (١٩٧٩) وبالفقر الذي لا يتعارض مع أحكام قانون الخدمة الجامعية ولحين صدور تعليمات جديدة تنظم آلية منح هذه الإجازات، لمزيد من التفصيل حول منح الإجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية انظر مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة الجامعية، المصدر السابق، ص ١٤٩ وما بعدها.

(٢) المادة (٣ / ٤٣) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.

(٣) المادة (١٠ / ثالثاً) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل، كما تضمنت المادة (١ / خامساً) من التعليمات رقم (٣) لسنة (١٩٧٩) الأحكام الخاصة بمنح العطلة الربيعية لموظف الخدمة الجامعية داخل العراق أو خارجه في حالة صدور الموافقة على منحها مع العرض أن العطلة المذكورة لا تدور لمن لا يتمتع بها ولا يجوز احتسابها ضمن الإجازة السنوية وهي جوازية يتطلب منحها تقديم موظف الخدمة طلباً بذلك ولا تمنح تلقائياً من قبل الإدارة.

٣- الحق في الرعاية الصحية : لموظف الخدمة الجامعية الحق في الرعاية الصحية من خلال تحمل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو المؤسسة التعليمية تكاليف علاج الموظف خارج العراق إذا تعذرت المعالجة داخل العراق بناءً على تقرير صادر من لجنة طبية مختصة^(١) وبالرغم من أن قانون الخدمة الجامعية لم يحدد مصدر تمويل هذه التكاليف التي يتطلب أفراد فقرات خاصة في موازنة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إلا أن الوزارة المذكورة قد حددت عدة ضوابط لغرض صرف مبالغ تكاليف العلاج وهو وجوب تقديم تقرير طبي من جهة طبية رسمية يشير إلى تعذر العلاج داخل العراق مع تقديم تقرير طبي من جهة طبية خارج العراق تحدد تكاليف العلاج وفي حالة الموافقة تصرف سلفة مقدماً قبل السفر للعلاج أو تصرف التكاليف لاحقاً بعد العلاج بناءً على وصولات معتمدة لأغراض الصرف وتسوية مبلغ السلفة على أن تكون مصدقة من السفارة العراقية في بلد العلاج استناداً لقانون تصديق التواقيع على المستندات والوثائق العراقية والأجنبية رقم (٥٢) لسنة (١٩٧٠) المعدل.

(١) المادة (٨) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.

المبحث الثاني واجبات موظف الخدمة الجامعية

لقد قرر قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) (المعدل) جملة من الواجبات الملقاة على عاتق موظف الخدمة الجامعية بما يوازي الحقوق الممنوحة له ليخلق نوعاً من التوازن بين الحقوق والواجبات، وهذه الواجبات تتنوع ما بين واجبات ذات طبيعة علمية وبحثية ومنها ذات طبيعة تربوية ومنها ذات طبيعة إدارية، إضافة لهذه الواجبات فإن موظف الخدمة الجامعية يلزم بالواجبات والمحظورات التي يجب أن يتجنبها الموظف العام عموماً دون تخصيص لفئة موظفي الخدمة الجامعية بالتحديد وهي واجبات تتعلق بالمسلك الوظيفي للموظف العام، ولغرض الإحاطة بهذه الواجبات سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين أساسيين الأول : سنخصه لدراسة واجبات موظف الخدمة الجامعية المنصوص عليها في قانون الخدمة الجامعية، والثاني : سنخصه لدراسة الواجبات المقررة بحق موظف الخدمة الجامعية في القوانين الأخرى.

المطلب الأول

واجبات موظف الخدمة الجامعية الواردة في قانون الخدمة الجامعية

إن واجبات موظف الخدمة الجامعية الواردة في صلب الخدمة الجامعية بالتأكيد تتعلق بطبيعة عمل موظف الخدمة الجامعية سواء ما تعلق منها بواجبات اتجاه مؤسسته العلمية أو تعلق بواجباته اتجاه الطلاب وسواء ما تعلق بنشاطه العلمي والبحث ويمكن تلخيص هذه الواجبات بالآتي :

١ - الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات والأعراف الجامعية : إن هذا الواجب هو جوهر التزام موظف الخدمة الجامعية لأن القوانين والأنظمة والتعليمات هي التي تنظم شؤونهم وواجباتهم العلمية والبحثية والتربوية، كما يجب على موظف

الخدمة الجامعية أن يتجنب كل ما من شأنه الإخلال بواجبات وظيفته العلمية والتربوية والإدارية المنصوص عليها في قانون الخدمة الجامعية^(١).

٢- القيام بالواجبات العلمية والأكاديمية : وتشمل القيام بالتدريسات النظرية والعملية والتطبيقية والميدانية والتدريب والمختبرات والمعامل والحقول التجريبية والمحافظة على موجوداتها ومراقبة حسن استعمالها وإلقاء المحاضرات النظرية والعملية وحل التمارين وتدقيق تقارير الطلبة والإشراف على البحوث والرسائل^(٢).

٣- القيام بواجبات البحث العلمي : وتشمل القيام بإجراء البحوث العلمية في مختلف المجالات مع تقديم الدراسات والبحوث والتقارير والخطط والمناهج الدراسية لأغراض تطوير الأقسام العلمية فكرياً وتربوياً وعلمياً، إضافة إلى القيام بإعداد الدراسات والبحوث التي تقترحها دوائر الدولة والقطاع العام في مجال التعاون بين المؤسسة العلمية التي ينتمي إليها موظف الخدمة الجامعية وتلك الجهات^(٣).

٤- الإسهام في التأليف والترجمة والنشر^(٤).

(١) المادة (١٣) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل انظر نص المادة (٩٦) من قانون تنظيم الجامعات المصرية التي نصت على أن (على أعضاء هيئة التدريس التمسك بالتقاليد والقيم الجامعية الأصيلة والعمل على بثها في نفوس الطلاب وعليهم ترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر بالطلاب ورعاية شؤونهم الاجتماعية والثقافية والرياضية).

(٢) المادة (٢ / ٢ / أولاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل نصت المادة (٩٥) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) على أن (على أعضاء هيئة التدريس أن يتفرغوا للقيام بالدروس والمحاضرات والتمرينات العملية وأن يسهموا في تقديم العلوم والآداب والفنون بإجراء البحوث والدراسات المبتكرة والإشراف على ما يعده الطلاب منها والإشراف على المعامل وعلى المكتبات وتزويدها بالمراجع)، كذلك انظر نص المادة (١٨ / أ) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لعام (٢٠٠٧) التي أشارت إلى أن مهام عضو الهيئة التدريسية في الجامعة تشمل التدريس والتقييم، إجراء البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية، الإشراف على الرسائل الجامعية وعلى بحوث الطلبة وتقاريرهم وأنشطتهم العلمية والاجتماعية وتوجيههم، التفرغ الكامل لواجبه العلمي في خدمة الجامعة والإرشاد الأكاديمي.

(٣) انظر المادة (٢ / ثانياً / سابغاً / عاشراً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل، كذلك انظر المادة (٢ / أولاً) والمادة (٥) من تعليمات هيكل عمل الباحث في مراكز البحث العلمي والوحدات البحثية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (١٤٨) لسنة (٢٠٠٢) التي تضمنت واجبات مماثلة.

(٤) المادة (٢ / خامساً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.

٥- **الإسهام في الأنشطة الجامعية** : من خلال الاشتراك في الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية داخل العراق وخارجه والإسهام في المواسم الثقافية ويوم الجامعة ومعارض الكلية وحفلات التخرج والفعاليات الطلابية وما يطلب منه القيام به من فعاليات علمية وتعليمية^(١) ولا يقتصر مفهوم الإسهام في الأنشطة الجامعية على النشاطات العلمية فحسب وإنما يمتد إلى الإسهام في الأنشطة الجامعية الإدارية والقيام بالواجبات الإدارية التي تكلفه بها الوزارة أو المؤسسة التعليمية التي يعمل فيها^(٢).

٦- **التواجد العلمي في المؤسسة الجامعية** : على موظف الخدمة الجامعية التواجد العلمي في المؤسسة الجامعية التي يعمل فيها بما لا يقل عن (٣٠) ساعة أسبوعياً لتحقيق واجباته المنصوص عليها في قانون الخدمة الجامعية^(٣).

٧- **تنظيم إمتحانات الطلبة وإجرائها ومراقبة حسن سيرها**^(٤) : وتطبيق التعليمات الامتحانية فيما يتعلق بنسب السعي والامتحانات النهائية وتحديد مواعيد الامتحانات الفصلية والسنوية للدور الأول والثاني والالتزام بمفردات المواضيع الداخلة بالامتحان وتحديد درجات النجاح الصغرى وغيرها من الواجبات المتفرعة عن واجب تنظيم الامتحانات^(٥) كما يقع على عاتق موظف الخدمة الجامعية

(١) المادة (٢ / رابعاً / تاسعاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ (المعدل)، كذلك انظر نص المادة (٩٩) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ التي جاء فيها (على أعضاء هيئة التدريس المشاركة في أعمال المجالس واللجان التي يكونون أعضاء فيها، وعليهم المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية للقسم والكلية أو المعهد)، وكذلك انظر نص المادة (١٨ / أ / ٧) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لسنة ٢٠٠٧ التي جاء فيها (الاشتراك في المجالس واللجان الجامعية، وفي تلك التي تشارك فيها الجامعة).

(٢) المادة (٢ / حادي عشر) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) (المعدل).
(٣) المادة (٢ / ثالث عشر) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) (المعدل)، كذلك انظر المادة (١٩ / أ / ب) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لسنة ٢٠٠٧ الذي حدد ساعات العمل الأسبوعي لعضو الهيئة التدريسية بـ(٤٠) ساعة أسبوعياً وبمعدل (٩) ساعات أسبوعياً كحد أعلى للعبء التدريسي للأستاذ وبمعدل (١٢) ساعة للأستاذ المساعد والأستاذ المشارك وبمعدل (١٥) ساعة للمدرس.

(٤) المادة (٢ / ثامناً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.
(٥) المواد (٢، ٣، ٤، ٥، ٦) من التعليمات الامتحانية رقم (١٣٤) لسنة ٢٠٠٠، كذلك انظر تعليمات امتحانات طلبة الجامعة الإسلامية رقم (٧) لسنة ٢٠٠٢، كذلك انظر تعليمات الأسئلة الامتحانية رقم (٣٨) لسنة ١٩٩٢.

واجب عدم تسريب أو إفشاء أو إذاعة أو تداول أسئلة الامتحانات بصورة غير مشروعة حيث يعاقب موظف الخدمة الجامعية الذي يرتكب هذا الفعل بالحبس مدة لا تقل عن سنة وتشدّد العقوبة لتكون السجن مدة لا تزيد على (٧) سنوات إذا كان مرتكب الجريمة عضواً في لجان الامتحانات أو من واضعي الأسئلة أو مكلف بنقلها أو بالحفاظ عليها أو بتهيئتها أو تغليفها أو بترجمتها، وكذلك عاقب المشرع العراقي موظف الخدمة الجامعية الذي يساعد في الغش في الامتحانات أو التلاعب بالدفاتر الامتحانية أو الأوراق المستخدمة في الإجابة عليها واعتبرها جرائم مخلة بالشرف^(١).

٨- الاهتمام بالجوانب التربوية للطلبة : وذلك من خلال رعاية الطلبة فكرياً وتربوياً بما يحقق مصلحة الوطن والأمة في إرساء دعائم المجتمع العراقي الديمقراطي نحو بناء حضارة إنسانية راقية متخذاً من الأسلوب العلمي في التفكير والممارسة أداة لتحقيق هذه الأهداف^(٢)، مع ضرورة ترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر بين أعضاء الهيئة التدريسية والطلاب ورعاية شؤونهم الاجتماعية والثقافية والرياضية^(٣).

(١) انظر البند (أولاً، ثانياً، ثالثاً، رابعاً) من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٣٢) في (٢٠ / ١١ / ١٩٩٦) والمنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد (٣٦٤٦) في (٢ / ١٢ / ١٩٩٦)، ولمزيد من التفصيل حول واجبات أعضاء هيئة التدريس أزاء الامتحانات وضوابط وضع الامتحان والتصحيح وضوابط العمل في لجنة وضع الأسئلة وضوابط العمل في (الكونترول) انظر د. محمود أحمد طه، حقوق وواجبات أعضاء هيئة التدريس والأجهزة المعاونة والعاملين بالجامعة، منشأة المعارف بالاسكندرية، (٢٠٠٧)، ص ٦١ وما بعدها، وجدير بالإشارة إليه أن قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٥٧) في (٢ / ٤ / ٢٠٠٠) قد نص في البند (أولاً) منه على سريان أحكام قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٣٢) في (٢٠ / ١١ / ١٩٩٦) في كل ما يتعلق بالامتحانات الفصلية أو النهائية التي تجري في الكليات والمعاهد التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

(٢) المادة (٢ / ٢ / أولاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) (المعدل)، كذلك نصت المادة (٢ / ثانياً) من التعليمات رقم (١٤٨) لسنة (٢٠٠٢) على أن (تدريس طلبة الدراسات العليا والأولية والإشراف على الرسائل والأطاريح الجامعية) وقد حددت المادة (٣) من التعليمات رقم (٧٢) لسنة (١٩٩٣) الحدود العليا لعدد الرسائل والأطاريح الجامعية التي يجوز الإشراف عليها في آن واحد.

(٣) المادة (٩٦) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.

٩- العمل في المراكز أو المكاتب الاستشارية المتخصصة التابعة للوزارة أو مؤسساتها التعليمية : وهذا ما نصت عليه المادة (٢/ثاني عشر) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل، والحقيقة أننا نرى أن العمل في المراكز والمكاتب الاستشارية لا يعد واجباً على موظف الخدمة الجامعية بل هو امتياز له، ذلك لأن العمل في هذه المراكز أو المكاتب ليس إجبارياً هذا من جانب ومن جانب آخر أن العمل فيها من شأنه زيادة خبرات أعضاء هيئة التدريس والفنيين في المجالات المهنية أو التطبيقية إضافة للمردود المادي المتأتي لعضو الهيئة التدريسية الذي يعمل في هذه المكاتب أو المراكز^(١)، في حين منعت المادة (١٠١) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل عضو هيئة التدريس من القيام بأعمال الخبرة وتقديم الاستشارة إلا بترخيص من رئيس الجامعة بناءً على اقتراح عميد الكلية.

١٠- تقديم التقارير الفصلية : ألزم قانون الخدمة الجامعية الأستاذ والأستاذ المساعد والمدرس بتقديم تقرير بعد كل فصل دراسي يتضمن نشاط التدريس وما أكمله من مفردات ومناهج وما اعترضته من مشكلات وما يقترحه من توصيات كلها إضافة لما أنتجه من البحوث والمقالات التي نشرها والمحاضرات العامة التي ألقاها مع مقترحاته لتطوير المناهج والمؤسسة التعليمية التي يعمل بها^(٢).

(١) انظر المادة (٢ / رابعاً) والمادة (٣ / أولاً / ثانياً) والمادة (١٠/ثانياً) من قانون مكاتب الخدمات العلمية والاستشارية في مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٧) لسنة (١٩٩٧)، كذلك انظر المادة (٥) من تعليمات تسهيل تنفيذ هذا القانون رقم (١٢٨) لسنة (١٩٩٩).

(٢) المادة (٣) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل، في حين نجد أن القانون المصري قد ألزم كل عضو من أعضاء هيئة التدريس في المادة (٩٨) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل بتقديم تقرير سنوي عن نشاطه العلمي والبحوث التي أجراها ونشرها والبحوث الجارية إلى رئيس مجلس القسم المختص للعرض على مجلس القسم، ويتولى رئيس مجلس القسم رفع التقرير إلى عميد الكلية أو المعهد، كذلك ألزمت المادة (١٨) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة عضو الهيئة التدريسية أن يقدم إلى رئيس قسمه أو منسق شعبته تقريراً سنوياً عن نشاطاته الأكاديمية في التدريس والإشراف والبحث العلمي وغير الأكاديمية المتعلقة بخدمة المجتمع واللجان وغيرها.

١١- واجبات ورد النص عليها في القوانين المقارنة : تضمنت القوانين المقارنة مجموعة من النواهي والواجبات التي يجب على موظف الخدمة الجامعية الالتزام بها كعدم جواز مزاوله المهنة خارج الجامعة أو داخلها في غير اوقات الدوام دون ترخيص من رئيس الجامعة^(١)، كما لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس القيام بعمل من أعمال الخبرة أو إعطاء استشارة في موضوع معين إلا بترخيص من رئيس الجامعة، كما لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إلقاء دروس في غير جامعتهم أو الإشراف على ما يعطى بها من دروس إلا بترخيص من رئيس الجامعة وأن يكون التدريس والإشراف على مستوى الدراسة الجامعية^(٢) كما لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس القيام بعمل من أعمال الخبرة أو إعطاء استشارة في موضوع معين إلا بترخيص من رئيس الجامعة كما لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إلقاء دروس في غير جامعاتهم أو الإشراف على ما يعطى بها من دروس إلا بترخيص من رئيس الجامعة وأن يكون التدريس والإشراف على مستوى الدراسة الجامعية وإعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بدون مقابل^(٣)، أو يشتغلوا بالتجارة أو أن يشتركوا في إدارة عمل تجاري أو مالي أو صناعي أو أن يجمعوا بين وظيفتهم وأي عمل لا يتفق مع كرامة هذه الوظيفة مع تحويل رئيس الجامعة صلاحية منع عضو هيئة التدريس من الاشتغال في عمل يتعارض مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها^(٤)، كما يقع على

(١) المادة (١٠٠) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل والمادة (١٨ / ب) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لسنة (٢٠٠٧) والمادة (١٩) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة، كذلك انظر المادة (٧ / ثالثاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.

(٢) المواد (١٠١) و(١٠٢) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل، والمادة (٣٥ / أ) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لسنة (٢٠٠٧) // والمادة (١٩) / أ) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة.

(٣) المادة (١٠٣) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.

(٤) المادة (١٠٤) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل، والمادة (٣٥ / ب / د / هـ) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لعام (٢٠٠٧) التي منعت عضو الهيئة التدريسية القيام بأي عمل يتعارض مع واجباته الجامعية أو الاشتراك في عضوية مجالس المؤسسات ومجالس إدارة الشركات إلا إذا كلف من قبل الجامعة وبموافقتها ومنعته من

عائق عضو هيئة التدريس حفظ النظام داخل قاعات الدروس والمحاضرات والبحوث والمعامل وأن يقدموا إلى عميد الكلية أو المعهد تقريراً عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام وما اتخذ من إجراءات لحفظه^(١)، كما منعت بعض القوانين المقارنة عضو هيئة التدريس من ممارسة أي عمل حزبي أو طائفي أو إقليمي داخل الجامعة^(٢)، وقد أثير حديثاً في فرنسا موضوع التزام الموظف العام بسلوكه وتعبيراته ومظهره بعدم إثارة الشك لدى المنتفعين بخدمات المرفق ومنها مرفق التعليم فعلى الموظف العام أن لا يأتي من التصرفات ما يجعل المنتفعين يشكون في حياده وإذا كان الموظف العام خارج نطاق المرفق يسترد كاصل عام حرته في التعبير عن أية آراء ومعتقدات دينية أو سياسية وأن يحرص الموظف على تصرف داخل المرفق العام بحيادية بما في ذلك عدم ارتداء الشارات الدينية ذات المغزى الديني وهذا ما انتهى إليه مفوض الحكومة (Remy Schwartz) جواباً على استفسار المحكمة الإدارية الفرنسية حول ما جاء بالدعوى المقامة من قبل الأنسة (مارتو - Marteaux) أمام المحكمة المذكورة طالبة إلغاء قرار الفصل الصادر بحقها كمديرة لمدرسة خارجية بزعم أنها ترتدي الحجاب الإسلامي في مرفق التعليم معلنة بذلك عن عقيدتها الإسلامية داخل مرفق التعليم وهذا يخل بحياديتها حيث برر مفوض الحكومة رأيه بأن مبدأ حرية العقيدة وإن كان من الحقوق الدستورية والتشريعية في فرنسا فإن مبدأ علمانية الدولة وحياد مراقفها العامة أيضاً من المبادئ الدستورية والتشريعية في فرنسا، وإن مبدأ العلمانية

القيام بأي عمل يسيء إلى سمعة الجامعة ورتبت على مخالفة هذه الأحكام قيام المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التدريس.

(١) المادة (٩٧) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل، وقد عاقبت المادة (٥) من قانون حفظ النظام في معاهد التعليم رقم (٨٥) لسنة (١٩٤٩) كل تلميذ أو طالب يشترك بآية صورة كانت ويقصد الإخلال بالنظام وتعطيل الدراسة في أية مظاهرة أو الامتناع عن تلقي الدروس أو مغادرة المعهد أو الانقطاع عنها، لمزيد من التفصيل انظر د. حسني الجندي، شرح الأحكام الجنائية في قانون حفظ النظام في معاهد التعليم رقم (٨٥) لسنة (١٩٤٩) ط١، دار النهضة العربية، (٢٠٠٦ / ٢٠٠٧)، ص ٩٥.

(٢) المادة (٣٥ / ج) من نظام هيئة التدريس في الجامعة الأردنية لعام (٢٠٠٧).

يحول بين الموظف وبين ما يتمتع به من حرية التعبير عن عقيدته الدينية داخل نطاق المرفق وبالتالي فإن إبداء الموظف أثناء ممارسة الوظيفة انتماءه الديني وخاصة ارتداء الشارات المميزة يعتبر خطأ وظيفياً يبرر المساءلة التأديبية عليه وقد أخذ مجلس الدولة بهذا الرأي^(١).

١٢- **حظر الإضراب في مرفق التعليم** : عاقب المشرع الجنائي العراقي الموظف العام بما فيه موظف الخدمة الجامعية بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بأحد هاتين العقوبتين كل موظف أو مكلف بخدمة عامة ترك عمله ولو بصورة الاستقالة أو أمتنع عمداً عن واجب من واجبات وظيفته متى كان من شأن الترك أو الامتناع أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأن ذلك أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذا عطل مرفقاً عاماً^(٢)، فالإضراب سواء كان علنياً بالامتناع أو ترك واجبات الوظيفة أو كان ضمناً بالاستقالة يعد عملاً محظوراً على موظف الخدمة الجامعية^(٣).

المطلب الثاني واجبات موظف الخدمة الجامعية الأخرى

لا تقتصر الواجبات الملقاة على عاتق موظف الخدمة الجامعية على الواجبات والمهام المنصوص عليها في قانون الخدمة الجامعية فحسب بل أن هنالك قوانين أخرى ترتب الواجبات والمسؤوليات على الموظف العام بشكل عام بما فيهم طائفة موظفي الخدمة الجامعية وقد ترد هذه الواجبات في بعض القوانين الخاصة وهذا ما سنحاول إيجازه في الآتي :

(١) لمزيد من التفصيل انظر د. رفعت عبيد سيد، حرية الملبس في مرفق التعليم، دراسة تحليلية ونقدية لأحكام القضاء الإداري في فرنسا ومصر، بخصوص مسألة الزي الإسلامي، دار النهضة العربية، بدون سنة طبع، ص ٨٧ وص ٩٢.
(٢) انظر المادة (٣٦٤) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة (١٩٦٩) المعدل.
(٣) انظر مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وأثاره، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، (٢٠٠٥)، ص ٧١ وما بعدها.

١- الواجبات الواردة في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١م) المعدل : يلزم موظف الخدمة الجامعية بالواجبات المنصوص عليها في المادة (٤) ويمتنع عن المحظورات المنصوص عليها في المادة (٥) من القانون المشار إليه آنفاً ويترتب على مخالفة موظف الخدمة الجامعية لهذه الواجبات وعدم التقيد بالمحظورات قيام المسؤولية الانضباطية لموظف الخدمة الجامعية وسنرجئ الكلام عن هذه الواجبات والمحظورات التي وردت في القانون المذكور إلى الفصل الثالث من هذا البحث الذي يتناول تأديب موظف الخدمة الجامعية والأفعال التي تعد من قبيل الجرائم أو المخالفات التأديبية منعاً للتكرار^(١).

٢- التزام موظف الخدمة الجامعية الذي يشغل منصب وزير أو من هم بدرجتهم ووكلائهم أو من الذين يشغلون درجة خاصة كرئيس الجامعة والمدراء العامين ومن بدرجتهم بتقديم تقرير الكشف عن الذمة المالية استناداً للمادة (١٧) من قانون هيئة النزاهة رقم (٣٠) لسنة (٢٠١١).

٣- يلتزم موظف الخدمة الجامعية المجاز دراسياً استناداً لأحكام المادة (٥٠/أولاً) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل بالواجبات الآتية :
 أ) تقديم كفالة عقارية أو كفالة شخص ضامن بما يعادل جميع الرواتب والمخصصات الأخرى التي سيتقاضاها وجميع النفقات والمنح والمساعدات التي ستنتف علىه خلال مدة إجازته الدراسية.
 ب) على الموظف المجاز دراسياً الحصول على الشهادة المتعاقد عليها داخل العراق أو خارجه وفي حالة فشله تسترد الرواتب والمخصصات وأجور السفر ما لم يكن الفشل بسبب مرض أو قوة قاهرة.

(١) لمزيد من التفصيل انظر أستاذنا الدكتور غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل، (٢٠٠٦)، ص ٩ وما بعدها، كذلك د. عثمان سلمان غيلان العبودي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل، دراسة تحليلية تأصيلية مقارنة في ضوء القانون والفقهاء والقضاء، ط ١، (٢٠١٠)، ص ١٩٠ وما بعدها، كذلك انظر المواد (٧٦، ٧٧) من قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٨) التي أشارت للواجبات والمحظورات التي تنطبق على أعضاء هيئة التدريس في مصر إضافة للواجبات المنصوص عليها في قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.

- ج) الاستمرار في الخدمة في دوائر الدولة بعد الحصول على الشهادة مدة تعادل ضعف مدة الإجازة الدراسية.
- ٤- يلتزم الموظف الجامعي المتمتع بالتفرغ العلمي استناداً للمادة (٧ / رابعاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل بالواجبات الآتية :
- أ) إنجاز بحث علمي واحد في الأقل في موضوع تفرغه وأن يقدم ما يثبت قبول نشره في مجلة علمية رصينة خلال مدة (١) سنة من انتهاء مدة التفرغ.
- ب) إلقاء محاضرة في القسم أو الكلية عن طبيعة عمله خلال مدة التفرغ والإنجازات التي تحققت وتقديم تقرير عن ذلك.
- ج) تقديم تقرير مؤيد من المشرف كل (٣) أشهر عن مراحل إنجاز البحث والنتائج التي توصل إليها^(١).
- ٥- يلتزم الأستاذ المتمرس بالقيام بالواجبات الآتية :
- أ) التدريس وإلقاء المحاضرات المنهجية وغير المنهجية.
- ب) الإشراف على رسائل وأطروحات الدراسات العليا.
- ج) الاشتراك في لجان المناقشات وفي اللجان الأخرى وفق حاجة الكلية أو القسم المختص وإعداد الدراسات لقاء أجور ومكافآت وفقاً للقانون.
- د) الإسهام في التأليف والترجمة وإعداد المناهج الدراسية.
- هـ) إبداء المشورة في مجلس الجامعة أو الكلية أو القسم في كل ما يتعلق بشؤونها^(٢).

(١) المادة (١٠) من تعليمات التفرغ العلمي رقم (١٦٢) لسنة (٢٠٠٩).
 (٢) المادة (٥) من تعليمات تنظيم وضع الاستاذ المتمرس رقم (١٦١) لسنة (٢٠١٠).

الفصل الثالث

تأديب موظفي الخدمة الجامعية

سبق القول بأن موظف الخدمة الجامعية هو موظف عام يخضع لنظام وظيفي خاص مقرر بموجب نصوص قانونية تعطيه مركزاً قانونياً يميزه عن أقرانه من الموظفين العموميين والسبب يرجع إلى طبيعة المهام والواجبات الموكلة إليه، ذلك أن التعليم الجامعي يساهم في خدمة المجتمع والارتقاء به حضارياً، كما يساهم في رقي الفكر وتقدم العلم وتنمية القيم الإنسانية، ورفد المجتمع بالمختصين في كافة المجالات ولذلك فإن الجامعات تعتبر معقلاً للفكر الإنساني رائدها الموظف الجامعي^(١)، لذا كان لزاماً أن يخضع المشرع هذه الطائفة من الموظفين -ونقصد بذلك موظفي الخدمة الجامعية- لنظام تأديبي خاص ولأجل الوقوف على طبيعة المخالفات والعقوبات التأديبية والسلطة المختصة بتأديب الموظف الجامعي سنقسم هذا الفصل إلى المباحث الآتية :

المبحث الأول : السلطة المختصة بتأديب موظف الخدمة الجامعية.

المبحث الثاني : المخالفات والعقوبات التأديبية التي تفرض على موظفي الخدمة الجامعية.

المبحث الثالث : الضمانات المقررة لموظف الخدمة الجامعية ومحو العقوبة التأديبية.

(١) انظر المادة (١) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المصري المعدل التي جاءت لتؤكد على أهمية ودور المهام الموكلة للموظف الجامعي باعتبار الجامعات معقلاً للفكر ومصدراً للبرقي والتحضر الإنساني في كافة المجالات وكذلك انظر المادة (٢) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل التي أكدت على دور الموظف الجامعي في رعاية الطلبة فكرياً وتربوياً وبناء الحضارة الإنسانية العراقية متخذاً من الاسلوب العلمي في التفكير والممارسة أداة لتحقيق تلك الأهداف.

المبحث الأول السلطة المختصة بتأديب موظف الخدمة الجامعية

يراد بالسلطة التأديبية الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات المقررة بموجب نصوص قانونية على الموظفين الذين ارتكبوا مخالفات تأديبية، ومن الثابت القول أن السلطة المختصة بالتأديب يحكمها مبدأ الشرعية بمعنى عدم جواز فرض العقوبات التأديبية إلا التي حددها المشرع حصراً في النصوص القانونية ومن قبل السلطة المختصة بإيقاع هذه العقوبات، وهذه السلطة لا يجوز تفويضها إلا في حدود القواعد التي تنظم تفويض الاختصاص^(١).

وتختلف الجهة التي تملك هذه السلطة من تشريع إلى آخر باختلاف طبيعة الأنظمة التأديبية التي يعتمدها المشرع في نصوصه، وتأخذ القوانين التأديبية عادة بثلاث أنماط للأنظمة التأديبية الأول هو الرئاسي حيث تعطى سلطة التأديب إلى رئيس الجهة الإدارية الذي يتولى تحديد المخالفات وفرض العقوبات بنفسه وعادة ما يرتكز هذا النظام على مبدأ فاعلية الإدارة والثاني النظام القضائي الذي بموجبه يتولى القضاء سلطة التأديب والثالث النظام المختلط أو شبه القضائي^(٢).

والأصل أن القانون الذي يحدد الاختصاص التأديبي هو القانون النافذ وقت توقيع الجزاء التأديبي وليس القانون النافذ وقت وقوع المخالفة التأديبية، وبالتالي فإن صدور قانون جديد يحدد الجهة المختصة بتأديب موظف الخدمة الجامعية قبل توقيع الجزاء التأديبي فإن هذا القانون هو الواجب التطبيق، أما إذا كان الاختصاص التأديبي لموظف الخدمة الجامعية معقوداً للقضاء التأديبي كما هو الحال في بعض الدول فإن صدور قانون جديد يحدد جهة مختصة غير القضاء بفرض الجزاء

(١) انظر د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، ك٣، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، ١٩٨٧، ص ٤٥١، كذلك انظر د. نوفان العقيل العجامة، مصدر سابق، ص ٣٧.

(٢) لمزيد من التفصيل انظر د. مليكة الصروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، ط١، ١٩٨٤، ص ٣٦، كذلك انظر استاذنا الدكتور غازي فيصل مهدي، شرح قانون انضباط موظفي الدولة، رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل، المصدر السابق، ص ٢٩.

التأديبي فإن هذا القانون هو واجب التطبيق طالما لم يصدر قرار نهائي من قبل المحكمة التأديبية^(١)، وهذا ما سنحاول تفصيله في المطلبين الآتيين :

المطلب الأول : الأساس القانوني لسلطة تأديب موظف الخدمة الجامعية.

المطلب الثاني : السلطة المختصة بالتأديب في القانون العراقي والقوانين المقارنة.

المطلب الأول

الأساس القانوني لسلطة تأديب موظف الخدمة الجامعية

إن الأساس القانوني الذي تستند عليه سلطة تأديب موظف الخدمة الجامعية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة العلاقة التي تربط موظف الخدمة الجامعية بالدولة وهذه العلاقة الرابطة هي انعكاس للوضع القانوني السائد آبان نشوء هذه الرابطة أو العلاقة فظهرت عدة نظريات حاولت تكييف طبيعة العلاقة بين الموظف والدولة فكانت العلاقة تبرر على أساس أنها علاقة تعاقدية بين الموظف والدولة وأن بنود العقد هي التي تحدد أساس السلطة التأديبية الناشئة من الالتزامات المتبادلة التي يرتبها العقد، وتارة كيفت العلاقة بأنها علاقة تعاقدية خاصة تخضع لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين وتارة اخرى كيفت العلاقة باعتبارها عقداً من عقود القانون العام كون الإدارة تتمتع بسلطات واسعة فيما يتعلق بتعديل وفسخ العقد من طرفها فقط لمقتضيات المصلحة العامة دون أن يتوقف ذلك على موافقة الموظف^(٢)، ثم تغير منظور الفقه والقضاء إلى طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالدولة لتظهر النظريات التنظيمية واللائحية التي يتلخص مضمونها أن أحكام الوظيفة العامة بما

(١) انظر بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري، دراسة فقهية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا، دار الفكر الجامعي، ط١، ٢٠١٠، ص٢٣٥.

(٢) انظر د. نوفان العقيل العجارمة، المصدر السابق، ص٣٨، كذلك انظر أ. د. غازي فيصل مهدي، المصدر السابق، ص٣٠ وما بعدها، كذلك انظر د. مليكة الصروخ، المصدر السابق، ص٣٨ وما بعدها.

فيها من حقوق وما يترتب من التزامات مستمدة مباشرة من الأنظمة والقوانين المنظمة لهذه الوظيفة^(١).

ولا شك أن العلاقة التي تربط موظف الخدمة الجامعية بالدولة هي علاقة تنظيمية لائحية، وأن القوانين واللوائح هي التي تحدد مركز موظف الخدمة الجامعية وتحدد السلطة المختصة بالتأديب وتحدد الجزاءات التي تفرض عليه في حالة ارتكابه مخالفة تستوجب العقاب التأديبي، ففي العراق ألزمت المادة (١١ / أ) من قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦) الملغى موظف الخدمة الجامعية بالقوانين والأنظمة والتعليمات المقررة وبما يقتضيه العرف الجامعي ويتجنب كل ما من شأنه الإخلال بواجبات وظيفته العلمية والتربوية والإدارية المنصوص عليها في هذا القانون، وأيضاً نصت المادة (١٣) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) (المعدل) على حكم مماثل وطبقاً للنصين المتقدمين فإن موظف الخدمة الجامعية في مركز تنظيمي يخضع للقوانين والأنظمة والتعليمات النافذة بما في ذلك التعليمات الخاصة بتحديد سلطة التأديب والجزاءات المفروضة^(٢).

(١) انبثق عن هذا الاتجاه ثلاث نظريات لتكييف العلاقة التنظيمية للموظف هي نظرية المؤسسة ونظرية السلطة الرئاسية ونظرية سلطة الدولة، لمزيد من التفصيل انظر د. نوفان العقيل العجارمة، المصدر السابق، ص ٤٢ وما بعدها.

(٢) كذلك انظر المادة (٤١) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة الصادرة بمقتضى المادة (١٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٢) لسنة (٢٠٠١) التي ألزمت عضو الهيئة التدريسية بالتقيد بأحكام القوانين واللوائح والتعليمات المعمول بها وفي حالة إخلاله بذلك فإنه يضع نفسه تحت طائلة المسؤولية والعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذه اللائحة وهذا النص يؤكد على الطبيعة التنظيمية واللائحية لأعضاء هيئة التدريس التي تعتبر الأساس لإخضاعهم للعقوبات التأديبية.

المطلب الثاني السلطة المختصة بالتأديب

أخذ المشرع العراقي بالنظام الرئاسي في التأديب ذلك أن الرئيس الإداري الأعلى هو المسؤول عن إدامة حسن سير المرفق التعليمي باعتباره من المرافق العامة وأن المخالفات التأديبية التي يرتكبها موظف الخدمة الجامعية من شأنها أن تعرقل سير المرفق المذكور وهذا يقتضي إعطاء الرئيس الإداري سلطة تأديب الموظفين العاملين معه لتقويم أي إعوجاج في سلوكهم الوظيفي^(١) وهذا ما أشارت إليه المادة (الحادية عشرة / ب) من قانون الخدمة الجامعية المرقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦) الملغى التي نصت على أن (الرئيس الجامعة أو للرئيس المباشر أن يعاقب موظف الخدمة الجامعية بإحدى العقوبات الانضباطية، أو يحيله إلى لجنة الانضباط إذا ظهر أنه ارتكب ما يخل بواجبات وظيفته العلمية أو التربوية أو الإدارية، أو بما يجب أن يتحلى به موظف الخدمة الجامعية من صفات (خلاقية) والملاحظ على هذا النص أنه أناط سلطة تأديب موظف الخدمة الجامعية برئيس الجامعة أو الرئيس المباشر وهذا معناه أنه قد أخذ بالنظام الرئاسي في تأديب موظفي الخدمة الجامعية مع تحديد أحكام خاصة تتعلق بالإجراءات التأديبية تميز موظف الخدمة الجامعية عن الموظف العام الذي لا يعمل في سلك التعليم العالي.

كما أن القانون المذكور قد نص في الفقرة (د / ١ / ٢) من المادة الحادية عشرة على تطبيق أحكام قانون انضباط موظفي الدولة المرعي على موظف الخدمة الجامعية مع إعطاء خصوصية لهذه الطائفة من الموظفين عندما نصت الفقرة المذكورة على تأليف لجنة انضباط خاصة بموظفي الخدمة الجامعية في كل جامعة بقرار من مجلس الجامعة تكون برئاسة أستاذ وعضوين اثنين لا تقل مرتبة كل منهما عن أستاذ مساعد ومن المفضل أن يكون أحد أعضائها على الأقل مختصاً في القانون، ويكون مدير الحقوق في الجامعة أو من يقوم مقامه، سكرتيراً لها ولمجلس الجامعة تعيين نائب للرئيس وعضوين احتياط يحلون محل الرئيس والعضوين عند

(١) انظر أ. د غازي فيصل مهدي، المصدر السابق، ص ٣١.

غيابهم على أن تتوفر فيهم نفس الشروط المطلوبة للأعضاء الأصليين وتتمتع هذه اللجنة بكافة صلاحيات واختصاصات لجنة الانضباط المؤلفة بموجب قانون الانضباط النافذ والملاحظ على هذا القانون أنه قد ميز طائفة الموظفين الجامعيين بالإجراءات التأديبية عندما اشترط أن تكون لجنة الانضباط برئاسة أستاذ وعضوين اثنين من أعضاء الهيئة التدريسية لا تقل مرتبتهم عن أستاذ مساعد وحسناً فعل المشرع لأن أعضاء الهيئة التدريسية هم أدري بطبيعة المخالفات أو الإهمال أو التقصير الذي يمكن أن يبدر من موظف الخدمة الجامعية المحال إلى اللجنة الانضباطية، في حين أن قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨م) (المعدل) جاء خالياً من نص يحدد السلطة المختصة بالتأديب كما فعل المشرع في المادة (١١/ب) من قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦م) الملغى، حيث نصت المادة (١٨ / أولاً) من قانون الخدمة الجامعية النافذ رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨م) على سريان قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١م) المعدل على موظفي الخدمة الجامعية في كل ما لم يرد به نص خاص في هذا القانون وبذلك يكون قانون الخدمة الجامعية الحالي قد أحال موضوع تأديب موظفي الخدمة الجامعية سواء ما يتعلق بالجهة المختصة بالتأديب والعقوبات التأديبية وآثارها وإجراءات الطعن بالعقوبات التأديبية ومحو العقوبة التأديبية إلى الشريعة العامة في تأديب الموظفين في العراق وهو قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١م) المعدل والذي حدد السلطة المختصة بالتأديب بالوزير ورئيس الدائرة أو الموظف الذي يخوله الوزير صلاحيات فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون^(١)، وهذا نراه خطأً فادحاً لأن ذلك معناه إخضاع موظف الخدمة الجامعية لولاية رئيس إداري يحمل مرتبة علمية أقل من المرتبة العلمية للموظف المرتكب لمخالفة تأديبية كما قد يعرضه للمساءلة التأديبية من قبل موظف من غير طائفة موظفي الخدمة الجامعية قد لا يكون ملماً بشؤون

(١) انظر المواد (١) و(١١) و(١٢) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل، وكذلك انظر د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل، مصدر سابق، ص ٣١.

وواجبات هيئة التدريس وهذا يشكل خرقاً ل ضمانات موظف الخدمة الجامعية في المساءلة التأديبية.

أما في مصر : فإن القانون قد أناط سلطة تأديب موظفي الخدمة الجامعية على جهتين الأولى رئيس الجامعة والثانية مجلس التأديب الخاص بأعضاء هيئة التدريس.

أ- **رئيس الجامعة** : لرئيس الجامعة أن يكلف أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق في الجامعة أو بإحدى كليات الحقوق إذا لم توجد في الجامعة كلية للحقوق بمباشرة التحقيق فيما ينسب إلى عضو هيئة التدريس ويجب أن لا تقل درجة من يكلف بالتحقيق عن درجة من يجري التحقيق معه، الذي يقوم بدوره بتقديم تقرير إلى رئيس الجامعة ولوزير التعليم العالي أن يطلب إبلاغه هذا التقرير، ولرئيس الجامعة بعد إطلاعها على التقرير صلاحيات ثلاثة الأولى حفظ التحقيق والثانية توقيع عقوبة بحقه وفقاً للمادة (١١٢) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل والتي تقتصر على عقوبتي التنبيه واللوم إذا ما وجد من عضو الهيئة التدريسية إخلالاً بواجبات أو مقتضيات وظيفته، والثالثة إحالة عضو الهيئة التدريسية إلى مجلس التأديب إذا ما وجد محلاً لذلك، وإذا رأى أن الجرم المرتكب من عضو الهيئة التدريسية المحال إلى التحقيق يستوجب فرض عقوبة تأديبية غير عقوبتي اللوم والتنبيه التي هي من صلاحية رئيس الجامعة^(١) كما أن لرئيس جامعة الأزهر أن يطلب من أحد أعضاء هيئة التدريس بأحد الكليات أو من النيابة الإدارية مباشرة التحقيق مع أي عضو من أعضاء هيئة التدريس على أن يقدم تقريراً بذلك كما له أن يحيل عضو الهيئة التدريسية المحقق معه إلى مجلس التأديب أن رأى محلاً لذلك^(٢)، وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا في مصر بوجود مساءلة أعضاء الهيئة التدريسية من قبل سلطة التأديب المختصة التي نص عليها القانون، حيث جاء

(١) انظر المادة (١٠٥) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.

(٢) انظر المادة (٦٧) من القانون رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١) بشأن إعادة تنظيم الأزهر.

في حيثيات إحدى قراراتها (...إن تأديب الطاعن ينعقد للسلطة التأديبية المختصة بالجامعة وحدها وهي التي تمتلك دون سواها توقيع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في المادة (١١٠) من القانون رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل بشأن تنظيم الجامعات والتي تختلف في مجموعها عن جنس الجزاءات التي تملك المحاكم التأديبية توقيعها على العاملين المدنيين بالدولة... وكان القانون رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) سالف الذكر قد نظم أحكام التأديب لأعضاء هيئة التدريس تنظيماً خاصاً سواء في سلطاته أو في جزاءاته ولم يعقد للمحاكم التأديبية ثمة ولاية تأديبية على هؤلاء الأعضاء، وأناط برئيس الجامعة في المادة (١٠٥) منه الاختصاص بحفظ التحقيق أو إحالة العضو إلى مجلس التأديب أو الاكتفاء بمجازاة العضو بتوقيع عقوبة اللوم عليه في حدود ما تقرره المادة (١١٢) ولم يخول النيابة الإدارية أدنى سلطة في إقامة الدعوى التأديبية ضدهم لا أمام محاكم التأديب ولا أمام مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وبهذه المنابه فإن إحالة النيابة الإدارية للطاعن وهو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لمحاكمته تأديبياً أمام المحكمة لا يرتب أي أثر قانوني^(١).

ب- مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات : نصت المادة (١٠٩) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل بأن تكون مساءلة جميع أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس تأديب يشكل من أحد نواب رئيس الجامعة يعينه مجلس الجامعة بقرار منه سنوياً بصفته رئيساً للمجلس وعضوية أستاذ من كلية الحقوق أو أحد أساتذة كليات الحقوق في الجامعات التي ليس فيها كلية للحقوق يعينه مجلس الجامعة سنوياً ومستشار من مجلس الدولة يتم انتدابه سنوياً في حالة غياب الرئيس أو وجود مانع يحول دون ترأس المجلس يحل محله النائب الاخر لرئيس الجامعة ثم أقدم عمداء الجامعة ويليه في

(١) الطعن رقم (٥٥٣) لسنة (١٩) ق، جلسة (٢٦ / ١ / ١٩٨٠) أورده المستشار رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٦٢٢.

الاقدمية منهم محل الرئيس حيث تتم إحالة عضو الهيئة التدريسية إلى مجلس التأديب بقرار من رئيس الجامعة استناداً للمادة (١٠٥) من نفس القانون ويتبع المجلس في إجراءاته نفس القواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة المصري رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٢) المعدل^(١).

أما مساءلة المعيدين والمدرسين المساعدين فتتم أمام مجلس تأديب خاص يشكل من رئاسة نائب رئيس الجامعة لشؤون الدراسات العليا والبحوث وعضوية أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق يختاره رئيس الجامعة سنوياً وعضوية مستشار مساعد يتم انتدابه من مجلس الدولة سنوياً وعند غياب الرئيس أو وجود مانع للقيام بواجباته يحل محله أقدم العمداء ثم من يليه في الاقدمية^(٢) حيث قضت المحكمة الإدارية المصرية بأن (... القانون رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) بإصدار قانون تنظيم الجامعات حدد جهة الاختصاص بتأديب المعيدين والمدرسين المساعدين في الجامعات، وهذا الاختصاص ينعقد لمجلس تأديب خاص نظمت المادة (١٥٤) من قانون الجامعات كيفية تشكيله...)^(٣).

مما تقدم نلاحظ أن المشرع المصري على خلاف المشرع العراقي قد أفرد نظاماً خاصاً لتأديب أعضاء هيئات التدريس في الجامعات واعتبر مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس من الاساتذة والاساتذة المساعدين والمدرسين ومجلس تأديب المعيدين والمدرسين المساعدين بمثابة محكمة تأديبية من خلال إخضاع إجراءات مجلس التأديب لقواعد المحاكمات التي تجري في مجلس الدولة وأضفى على قراراته وصف الأحكام وذلك حين نص على أن عزل عضو هيئة التدريس بالجامعة لا يجوز إلا بحكم من مجلس التأديب، وإذا كان المشرع قد أعطى لمجلس التأديب نفس

(١) لمزيد من التفصيل انظر المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد، المصدر السابق، ص ٦٢.

(٢) انظر المادة (١٥٤) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.

(٣) انظر الطعن (١٢٥٧) لسنة (٣٢ / ق / مكتب فني ٣٢) ص ١١٤٩، جلسة (١٨ / ٤ / ١٩٨٧) أورده المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد، المصدر السابق، ص ٤٠١.

وظائف المحكمة التأديبية وشبه قراراته بالأحكام لذلك فإن الطعن في قراراته يكون أمام المحكمة الإدارية العليا^(١).

وأخيراً لا بد من الإشارة إلى أن المادة (١١٢/مكرر) من قانون تنظيم الجامعات المصري قد أناطت اختصاص تأديب رؤساء الجامعات أو نوابهم أو أمين المجلس الأعلى للجامعات إلى لجنة ثلاثية يشكلها المجلس الأعلى للجامعات من بين أعضائه ولهذه اللجنة أن تستعين بمن تراه من أساتذة بكليات الحقوق والخبراء والفنيين لاستيفاء ما تراه لازماً وتعرض نتائج التحقيق على السلطة المختصة بالتعيين.

أما في دولة الإمارات العربية المتحدة : فنلاحظ أن نظام تأديب أعضاء هيئة التدريس يخضع لنظام تأديبي مشابه للنظام التأديبي في مصر حيث أن سلطة التأديب منوطة بمدير الجامعة الذي يكلف بمبادرة منه أو بناءً على طلب من عميد الكلية أحد أعضاء هيئة التدريس بمهمة التحقيق مع عضو الهيئة التدريسية المهتم بوقائع منسوبة إليه، ولمدير الجامعة أن يقرر ما يراه مناسباً من حفظ التحقيق أو توقيع عقوبة التنبيه أو اللوم على العضو المتهم أو يأمر بإحالة الموضوع مع أوراق التحقيق والتقرير إلى مجلس تأديب مختص بأعضاء هيئة التدريس يشكل برئاسة نائب مدير الجامعة وعضوية عميد الكلية الذي يتبعه عضو الهيئة التدريسية المحال إلى مجلس التأديب وأحد أعضاء هيئة التدريس الذي يختاره مدير الجامعة على أن لا يكون قد كلف بالتحقيق مع عضو الهيئة التدريسية المحال إلى مجلس التأديب سابقاً ويجوز التظلم من قرارات مجلس التأديب أمام رئيسته خلال اسبوعين من تاريخ

(١) انظر المادة (١١٠) من قانون الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل وكذلك انظر بلال أمين زين الدين، المصدر السابق، ص ٣٠٢، كذلك انظر المادة (١٣٠) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل التي نصت على سريان أحكام العاملين من غير أعضاء الهيئة التدريسية على المعيدين والمدرسين المساعدين فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهم في هذا القانون.

تبلغ عضو الهيئة التدريسية بالعقوبة ويكون قرار الرئيس بشأن التظلم قطعياً لا يجوز الطعن فيه لدى جهة أخرى^(١).

أما في الأردن : فإن رئيس الجامعة أو من ينيبه خطياً سلطة توقيع العقوبات التأديبية الواردة في المادة (٤٣) من نظام موظفي الجامعة الأردنية رقم (١٨) لسنة (١٩٧٨)، وهذا ما أكدته محكمة العدل العليا الأردنية إذ جاء في أحد قراراتها (...). خولت المادة (٤٤) من نظام موظفي الجامعة الأردنية رقم (١٨/١٩٧٨) رئيس الجامعة أو من ينيبه خطياً توقيع العقوبات التأديبية الواردة في المادة (٤٣) من ذات النظام على أن أيّاً من موظفي الجامعة في حالة ارتكابه مخالفة للواجب الوظيفي أو قام بأي عمل من شأنه الإساءة إلى الجامعة والعاملين فيها، وعليه فإن نائب رئيس الجامعة المفوض خطياً من رئيس الجامعة مختص بإيقاع موضوع الدعوى على المستدعي...^(٢).

أما في السعودية : فإن لمدير الجامعة أن يكلف أحد العمداء مباشرة للتحقيق مع عضو الهيئة التدريسية الذي يعتقد أنه أخل بواجباته ويقوم الأخير بتقديم تقريره لمدير الجامعة الذي له إحالة المحقق معه إلى لجنة التأديب التي تشكل بقرار منه إذا رأى موجباً لذلك، فتتولى لجنة التأديب إصدار قرارها بالأغلبية ويخضع القرار لمصادقة مدير الجامعة وفي حال عدم المصادقة عليه يعاد للجنة مرة أخرى فإذا بقيت اللجنة على رأيها يرفع الأمر إلى مجلس الجامعة وقراره في ذلك نهائي^(٣).

(١) انظر المواد (٤٢، ٤٦، ٤٩) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة الصادرة بمقتضى المادة (١٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٢) لسنة (٢٠٠١) بشأن إنشاء وتنظيم جامعة الشارقة.

(٢) حكمها المرقم (٢٣١ / ٩٥) لسنة (١٩٩٦) نقلاً عن د. نعمان أحمد الخطيب، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة العدل العليا في خمسة وعشرين عاماً، ١٩٧٢ - ١٩٩٧، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط١، ٢٠٠١، ص٣١٤.

(٣) انظر المواد (٨٢، ٨٣، ٨٨) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.

المبحث الثاني الجرائم والعقوبات التأديبية لموظفي الخدمة الجامعية

إن موظف الخدمة الجامعية باعتباره موظفاً عاماً بالأصل قد أوكل إليه القانون جملة من المهام والواجبات الوظيفية التي تتسجم مع طبيعة خدمته وإن إخلال الموظف بهذه الواجبات يشكل مخالفة تستوجب العقاب التأديبي ولخصوصية النظام التأديبي لهذه الطائفة من الموظفين سنحاول في هذا المبحث الإحاطة بالجرائم أو المخالفات التي يرتكبها موظف الخدمة الجامعية وبيان أنواع العقوبات أو الجزاءات التأديبية المفروضة عليه وفقاً لما تنص عليه أنظمة التأديب الخاصة بهذه الطائفة من الموظفين في مطلبين أساسيين :

الأول : سنخصصه لدراسة الجرائم التأديبية التي يرتكبها موظف الخدمة الجامعية.
والثاني : سنخصصه لدراسة العقوبات التأديبية المفروضة عليه جراء ارتكابه هذه المخالفات، بعد أن بينا فيما سبق أساس التأديب والسلطة المختصة بالتأديب بالتفصيل في المبحث السابق.

المطلب الأول الجرائم التي يرتكبها موظف الخدمة الجامعية.

تواتر الفقه والقضاء في مصر على استخدام عدة مصطلحات للدلالة على نفس المعنى حيث تم استخدام مصطلح الخطأ أو الذنب الإداري، الجريمة التأديبية، المخالفة التأديبية للدلالة على كل فعل أو امتناع يصدر من موظف يشكل إخلالاً بواجبات الوظيفة العامة أو مقتضياتها، في حين استعمل الفقه الفرنسي مصطلح الجريمة التأديبية ومصطلح الخطأ التأديبي ومصطلح الجريمة العمدية التأديبية استعمالاً مترادفاً للدلالة على معنى واحد^(١).

وقد عرفها جانب من الفقه المصري بأنها (كل تقصير في أداء الواجب أو إخلال بحسن السلوك والآداب من شأنه أن يترتب عليه امتهان المهنة، والخط من كرامتها أو الخروج عن الالتزامات السلبية المفروضة على الموظفين...)^(٢).

وقد عرفها الفقيه الفرنسي (دوكي "Dugit") بأنها (كل فعل ينتهك فيه الموظف الواجبات التي تفرضها عليه الصفة الوظيفية)^(٣).

وعرفت أيضاً بأنها (عدم قيام الموظف بالواجبات التي نص عليها القانون يكون خطأ تأديبياً)^(٤)، وعرفت أيضاً بأنها (إخلال الموظف بواجباته الوظيفية مما يستوجب مسؤولية انضباطية)^(٥).

أما تعريف الجريمة التأديبية وفقاً لمفهوم القضاء الإداري فإنه ينصرف إلى (... هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو خروجه عن مقتضياتها أو ارتكابه خارج الوظيفة العامة ما ينعكس عليها...)^(١).

(١) انظر د. سليمان محمد الطماوي، المصدر السابق، ص ٤٥ وما بعدها، كذلك انظر د. محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، ط ١، ١٩٧٣- ص ٥٩ وما بعدها.

(٢) انظر د. إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين في التعيين والترقية والتأديب، أطروحة دكتوراه، حقوق القاهرة، ١٩٣٦، ص ١٠٩.

(٣) انظر د. خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، بدون سنة طبع، ص ١٠.

(٤) انظر د. شاب توما منصور، القانون الإداري، ك ٢، ط ١، بغداد، ١٩٨٠، ص ٣٦٧.

(٥) انظر أ. د. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الكتب للنشر والتوزيع، الموصل، ص ١٢٢.

في حين عرفها مجلس الانضباط العام في العراق بانها (... إخلال الموظف بواجبات وظيفته وخروجه على مقتضياتها وعدم مراعاته التعليمات والقواعد الحسابية وتقصيره في أداء واجباته والذي يكون سبباً لمعاقبته تأديبياً)^(٢).

والقاعدة العامة في مجال الجرائم التأديبية أنها لا تخضع لمبدأ (لا جريمة إلا بنص) المعمول به في القانون الجنائي إذ عادة ما يلجأ المشرع إلى تحديد الواجبات والمحظورات الوظيفية^(٣)، والنص على عقوبات تأديبية واردة على سبيل الحصر تتولى السلطة التأديبية المختصة فرضها ولعل السبب في صعوبة تقنين الجرائم التأديبية يعود إلى تنوع هذه الجرائم وتشعبها مما يجعل العسير على المشرع حصرها وتقنينها وهذا بطبيعة الحال يعطي لسلطة التأديب مجالاً واسعاً في تكييف أفعال الموظف فيما إذا كانت تشكل مخالفة أم لا وهذا هو ما قضت عنه المحكمة الإدارية العليا في أحد قراراتها الذي جاء فيه (... إن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن تكييف الواقعة بما يجعلها من الذنوب المستحقة للعقاب إنما مرجعه تقدير الإدارة...)^(٤).

ويتأثر مفهوم الجريمة التأديبية بتغيير الظروف الاجتماعية والاقتصادية والأيدولوجية والسياسة التشريعية، وهذا يلقي بظلاله حتماً على حياة الموظف العامة والخاصة مما يقتضي من سلطة التأديب مراعاة هذه العوامل والظروف في تقدير الأخطاء المسلكية ومن ثم فيما يعتبر مخالفة إدارية في وقت معين قد تعتبر عملاً مباحاً في وقت آخر وهذا يعطي لتطور الجريمة التأديبية مرونة تمنع حصرها في قالب تشريعي محدود وجامد، وهكذا جاءت غالبية الأنظمة التأديبية خالية من تقنين

(١) انظر الطعن رقم (٤٢٣ / ١٣ ق) في (٢٨ / ٢ / ١٩٦٨) الوارد في مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في خمسة عشر عاماً (١٩٦٥ - ١٩٨٠) الصادرة عن المكتب الفني لمجلس الدولة المصري، ج ٤، ص ٣٩٣٩، فقرة ٥٥٥.

(٢) قراره المرقم (١٦١) في (٢١ / ٧ / ١٩٧٣) المنشور في مجلة العدالة، العدد ٢، ١٩٧٥، ص ٥٠٧.

(٣) لمزيد من التفصيل حول الواجبات والمحظورات التي يجب أن يتقيد بها الموظف العام انظر د. عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص ٥٩ وما بعدها.

(٤) حكمها المؤرخ (٢٤ / ديسمبر / ١٩٦٦)، س ١٢، ص ٤٩٠، نقلاً عن د. سليمان محمد الطماوي، المصدر السابق، ص ٧٩.

للجرائم التأديبية ومن هذه الأنظمة الأنظمة التأديبية الخاصة بفئة موظفي الخدمة الجامعية ففي العراق سبق وأن فصلنا بأن تأديب موظف الخدمة الجامعية يخضع للشريعة العامة لتأديب الموظفين وهو قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل الذي اكتفت المادة (٤) منه بذكر الواجبات التي يجب على الموظف الالتزام بها كأداء أعمال وظيفته بأمانة وشعور بالمسؤولية والتقييد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه إلا بإذن واحترام الرؤساء وطاعتهم والالتزام الأدب واللباقة في مخاطبتهم ومعاملة المرؤوسين بالحسنى واحترام الموظفين وتسهيل إنجاز معاملاتهم والمحافظة على أموال الدولة وكنتمان المعلومات والوثائق السرية التي يطلع عليها بحكم وظيفته والمحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سواء أكان ذلك أثناء الوظيفة أم خارج أوقات الدوام الرسمي ووجوب الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات وعدم استغلال نفوذ الوظيفة وغيرها من الالتزامات وذهب جانب من الفقه إلى أن أغلب القوانين الانضباطية العراقية والمقارنة نصت على تحديد الواجبات الوظيفية على سبيل المثال تاركة للإدارة صلاحية تحديد ما عداها وفقاً لمتطلبات المرافق العامة وضمان حسن سيرها بانتظام وإطراد^(١)، كما نصت المادة (٥) من نفس القانون على بعض المحظورات التي يترتب على اتيانها من قبل الموظف ارتكابه مخالفة تأديبية تستوجب العقاب التأديبي كالجمع بين وظيفتين ومزاولة الأعمال التجارية والاشتراك في المناقصات واستعمال الأموال العامة لأغراض خاصة والتأخر في إنجاز العمل والاقتراض وقبول المكافأة والهدايا والمنافع من المراجعين والمقاولين أو المتعهدين مع دائرته^(٢).

وقد أورد قانون الخدمة الجامعية بعض الواجبات الواقعة على أعضاء هيئة التدريس التي يترتب على عدم الالتزام بها إخلال بهذه الواجبات يستوجب قيام

(١) انظر د. عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص ٦١.
 (٢) لمزيد من التفصيل عن الأعمال المحظورة انظر د. عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص ١٠٦.

المسؤولية التأديبية لموظف الخدمة الجامعية ومن صور الإخلال على سبيل المثال لا الحصر :

- ١- عدم رعاية الطلبة فكرياً وتربوياً وعدم القيام بالتدريسات النظرية والعملية والتطبيقية والميدانية والتدريب والمختبرات، عدم إجراء البحوث العلمية، الإخلال بالامتحانات والمراقبة، عدم أداء الواجبات الإدارية التي تكلف الوزارة أو المؤسسة التعليمية التي يعمل بها، وعدم التواجد العلمي في مؤسسته بما لا يقل عن (٣٠) ساعة اسبوعياً^(١).
- ٢- عدم تقديم عضو هيئة التدريس تقريراً فعلياً عن نشاطه التدريسي والأكاديمي وعدم إكمال مفردات المناهج التدريسية^(٢).
- ٣- قيام المدرسين المساعدين بتدريس طلبة الدراسات العليا والإشراف على بحوثهم ورسائلهم^(٣).
- ٤- ممارسة موظف الخدمة الجامعية المتفرغ عملاً من أعمال مهنته لحسابه الخاص خارج نطاق عمله الجامعي^(٤).
- ٥- عدم قيام موظف الخدمة الجامعية المعين لأول مرة أو المنقول من دوائر الدولة والقطاع العام إلى إحدى مؤسسات الوزارة التعليمية بتقديم ما يؤيد أهليته للعمل العلمي (الأكاديمي) خلال العام الدراسي الأول^(٥).
- ٦- عدم التزام موظف الخدمة الجامعية بالقوانين والأنظمة والتعليمات والأعراف والتقاليد الجامعية والقيام بأفعال من شأنها الإخلال بواجبات وظيفته العلمية والتربوية والإدارية المنصوص عليها في قانون الخدمة الجامعية^(٦).

(١) المادة (٢) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.
 (٢) المادة (٣) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل، وكذلك انظر المادة (٣) / أ) من قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦) الملغى.
 (٣) المادة (٤) / أولاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل والمادة (٣) / ب) من قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦) الملغى.
 (٤) المادة (٧) / ثالثاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.
 (٥) المادة (٧) / عاشراً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.
 (٦) المادة (١٣) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.

ومما تقدم نخلص إلى نتيجة مفادها أن موظف الخدمة الجامعية يلتزم كقاعدة عامة بالواجبات ويتجنب المحظورات المنصوص عليها في المواد (٤، ٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل إضافة للواجبات الواردة في قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل باعتباره قانوناً خاصاً بفئة موظفي الخدمة الجامعية، وبذلك يكون كلا القانونين العام والخاص قد تجنبا تعريف الجريمة التأديبية واقتصرا على ذكر الواجبات والمحظورات والذي يترتب على الإخلال بهذه الواجبات وعدم اجتناب هذه المحظورات قيام المسؤولية التأديبية لموظف الخدمة الجامعية وفرض أحد العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في المادة (٨) من قانون الانضباط آنف الذكر، وأيضاً من الملاحظ أن قانون الخدمة الجامعية لم يلزم موظفي الخدمة الجامعية بالقوانين و التعليمات فقط وإنما الزمهم بالتقاليد والأعراف الجامعية وإن المفهوم المخالف لهذا النص يجعل من خرق التقاليد والأعراف الجامعية مخالفة تستوجب العقاب التأديبي وتقدير ذلك يرجع إلى السلطة المختصة بالتأديب.

أما في مصر : فإن قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل قد جاء خالياً من أي تعريف للجريمة التأديبية التي يرتكبها موظف الخدمة الجامعية وإنما اقتصر على ذكر الواجبات التي يجب عليه الالتزام بها ويترتب على مخالفتها مجازاته تأديبياً.

وأدناه صور للمخالفات التأديبية التي يمكن أن يرتكبها موظف الخدمة الجامعية :

١- الإخلال بالتفرغ للقيام بالدروس والمحاضرات والتمرينات العملية وعدم إجراء البحوث والدراسات المبتكرة والإشراف على ما يعده الطلاب والإشراف على المعامل والمكتبات وتزويدها بالمراجع^(١) وإن العمل بخدمة جهة أجنبية دون

(١) المادة (٩٥) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل والمادة (١٧٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١) بشأن إعادة تنظيم الأزهر.

- الحصول على إذن من السلطة المختصة يعد جريمة جنائية اعمالاً للقانون رقم (١٧٣) لسنة (١٩٥٨)^(١).
- ٢- عدم التمسك بالتقاليد والقيم الجامعية الأصيلة ورعاية شؤون الطلاب الاجتماعية والثقافية والرياضية^(٢).
- ٣- عدم إتخاذ الإجراءات اللازمة لحفظ النظام داخل قاعات الدروس والمحاضرات والبحوث ورفع التقارير عن كل حادثة من شأنها الإخلال بالنظام كالمظاهرات أو الامتناع عن تلقي الدروس أو الإغراء أو التشجيع أو التحريض عليها وفقاً لما ورد في المادة (١) من قانون حفظ النظام في معاهد التعليم رقم (٨٥) لسنة (١٩٤٩)^(٣).
- ٤- عدم تقديم التقارير السنوية عن النشاط العلمي والبحوث التي أجراها ونشرها إلى رئيس مجلس القسم المختص للعرض على مجلس القسم^(٤).
- ٥- يحظر المساهمة في الشركات من قبل أعضاء هيئة التدريس إلا بترخيص بصفة استثنائية لمزاولة مهنتهم خارج الجامعة وبشرط أن لا يتعارض هذا الترخيص مع الواجبات الجامعية وحسن أدائها ولا مع القوانين واللوائح المعمول بها في مزاولة المهنة ويجوز سحب هذا الترخيص إذا ما خولفت شروط أو تعارض مع مقتضيات العمل ولا يجوز للمرخص أن يعمل في دعوى ضد جامعته بوصفه محامياً أو خبيراً أو غير ذلك كما لا يجوز الاشتراك في إدارة

(١) انظر الطعن (٩٩) لسنة (٢٩ ق)، جلسة (١٤ / ٢ / ١٩٩٥)، أورده المستشار الدكتور رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٥٩٨.

(٢) المادة (٩٦) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.

(٣) المادة (٩٧) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل، والمادة

(١٧٦) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١) بشأن تنظيم الأزهر كذلك انظر

د. حسني الجندي، شرح الأحكام الجنائية في قانون حفظ النظام في معاهد التعليم، القانون رقم

(٨٥) لسنة (١٩٤٩)، ط١، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦/٢٠٠٧، ص ٥١.

(٤) المادة (٩٨) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل، والمادة (١٧٧) من

اللائحة التنفيذية للقانون رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١) بشأن إعادة تنظيم الأزهر.

عمل تجاري أو مالي أو صناعي أو يجمعوا بين وظيفتهم أو أي عمل لا يتفق وكرامة هذه الوظيفة^(١).

٦- يحظر على أعضاء هيئة التدريس القيام بعمل من أعمال الخبرة أو إعطاء استشارة في موضوع معين إلا بترخيص من رئيس الجامعة بناءً على اقتراح عميد الكلية^(٢).

٧- إلقاء الدروس والإشراف في غير الجامعة التي ينتسب إليها موظف الخدمة الجامعية وبدون ترخيص من رئيس الجامعة^(٣).

٨- إعطاء الدروس الخصوصية بمقابل أو بدون مقابل^(٤).

أما في الإمارات العربية المتحدة : فإن المواد (٦٣) و(٦٤) من القانون رقم (٢١) لسنة (٢٠٠١) في شأن الخدمة في الحكومة الاتحادية قد حددت الواجبات والمحظورات التي يتوجب على الموظف العام الالتزام بها وتجنب هذه المحظورات وإلا تعرض لمجازاته تأديبياً استناداً لنص المادة (٦٥) من نفس القانون، وهذه النصوص تمثل الشريعة العامة للموظفين ومع ذلك فإن القوانين التي تنظم فئة موظفي الخدمة الجامعية قد تضمنت نصوصاً خاصة تتعلق بواجبات موظف الخدمة الجامعية يترتب على مخالفتها مجازاته تأديبياً فعلى سبيل المثال لا الحصر فإن إخلال موظف الخدمة الجامعية بواجبات التدريس والامتحانات وإجراء البحوث المبتكرة أو الإخلال بساعات العمل الأسبوعي لعضو الهيئة التدريسية البالغة (٤٠) ساعة أو عدم تقديمه تقريراً سنوياً عن نشاطاته الأكاديمية في التدريس والإشراف والبحوث، أو قيامه بالتدريس خارج الجامعة بأجر وبدون أجر بدون موافقة مسبقة أو عدم التقيد بأحكام القوانين واللوائح والتعليمات أو القيام بعمل من شأنه المساس

(١) المادة (١٠٠ و ١٠٤) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل والمواد (١٧٨ و ١٨١) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١) بشأن إعادة تنظيم الأزهر.

(٢) المادة (١٠١) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل، والمادة (١٨٠) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١) بشأن إعادة تنظيم الأزهر.

(٣) المادة (١٠٢) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل، والمادة (١٧٩) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١) بشأن إعادة تنظيم الأزهر.

(٤) المادة (١٠٣) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.

بسمعة الجامعة أو العاملين بها كلها تعتبر مخالفات تأديبية تؤدي قيام المسؤولية التأديبية تبرر فرض العقوبات المنصوص عليها في القانون^(١).

أما في المملكة العربية السعودية : فإن القوانين الخاصة بتنظيم خدمة موظفي الخدمة الجامعية قد اعتبرت عدم التزام عضو هيئة التدريس بالأمانة والخلق القويم والأنظمة والتعليمات وقواعد السلوك والاداب في الجامعة وعدم التفرغ لعمله الجامعي والعمل خارج الجامعة بدون موافقة مسبقة، والإخلال بحفظ النظام داخل القاعات والمختبرات وعدم تقديم تقارير عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام، أو الإخلال بساعات العمل الأسبوعية البالغة (٣٥) ساعة ويجوز رفعها إلى (٤٠) ساعة عمل أسبوعياً بقرار من مجلس الجامعة أو عدم تقديم تقرير سنوي عن نشاطه العلمي والأكاديمي أو كل فعل صدر من أحد أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم يشكل إخلالاً بواجباته الوظيفية فإن ذلك يعتبر مخالفة تأديبية تستوجب العقاب التأديبي^(٢).

(١) انظر المواد (١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٤١) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة صادرة بمقتضى المادة (١٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٢) لسنة (٢٠٠١) في شأن إنشاء وتنظيم جامعة الشارقة.

(٢) المواد (٣٨، ٣٩، ٤١، ٤٣، ٨٣) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس.

المطلب الثاني العقوبات التأديبية لموظفي الخدمة الجامعية.

العقوبة أو الجزاء التأديبي : هو وسيلة السلطة لضمان احترام القواعد القانونية وتحقيق السير المنتظم والمضطرد للمرافق العامة، فهو الاثر المترتب على مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها فالجزاء التأديبي وهو الاثر المترتب على ثبوت المخالفة في حق من نسب إليه ارتكاب هذه المخالفة، أياً كانت طبيعة هذه المخالفة سواء أكانت إدارية أم مالية أو أخلاقية^(١)، وعرفها جانب آخر من الفقه بأنها (جزاءات يقررها القانون لمعاقبة الموظفين العموميين مرتكبي المخالفات التأديبية ممن تتقرر مسؤوليتهم التأديبية عنها ومن شأنها التأثير على الوضع الأدبي أو المالي للموظف، أو إنهاء علاقته بالسلطة الإدارية^(٢))، ومن المعروف أن العقوبات التأديبية تخضع لمبدأ شرعية العقوبة التأديبية ومؤدى هذا المبدأ أن لسلطة التأديب وإن كانت تملك صلاحيات تقديرية واسعة في تكيف أفعال الموظف كمخالفات تستوجب الجزاء التأديبي إلا أنها تكون مقيدة وملزمة بتطبيق إحدى العقوبات التي حددها المشرع في القانون التأديبي حصراً، فلا تستطيع سلطة التأديب فرض عقوبات أو استحداث عقوبات لم ينص عليها المشرع حتى لو كان ذلك أخف وطأً وأثراً على الموظف المعاقب، وهذا ما أكدت عليه المحكمة الإدارية العليا في مصر حيث ذهبت في أحد قراراتها (... أن السلطة التأديبية وهي في سبيل مؤاخذة المتهم عما يثبت في حقه من إتهام، ينبغي أن تجازيه بإحدى العقوبات التأديبية التي حددها المشرع على سبيل الحصر...^(٣))، ويتفرع عن مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

(١) انظر د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ضمانات الجزاء في مرحلتى التحقيق والمحاكمة التأديبية والضمانات اللاحقة لتوقيعه، منشأة المعارف في الاسكندرية، ٢٠٠٨ ص ١١.

(٢) انظر د. سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، تنظيم السلطة الإدارية والإدارة المحلية، التنظيم القانوني للوظيفة العامة، نظرية العمل الإداري، منشأة المعارف في الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٣٥١.

(٣) حكمها في الطعن (٣١٠١) لسنة (٣١ ق)، جلسة (٢٢ / ١ / ١٩٨٨)، أورده د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المصدر السابق، ص ١٥.

عدة مبادئ مستقرة في الفقه والقضاء التأديبي ومن ذلك التزام الإدارة بالحدود المقررة للجزاء التأديبي الذي حدده المشرع وعدم التوسع في التفسير أو القياس وهذا هو اتجاه المحكمة الإدارية العليا حيث جاء في أحد أحكامها إلى (... أن العقوبات التأديبية وما يترتب عليها من آثار عقابية لا يسوغ أن تجد لها مجالاً في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح شأنها في ذلك شأن العقوبات الجنائية... فلا محل لأعمال أدوات القياس أو الاستنباط...)^(١)، ومبدأ شخصية العقوبة التأديبية الذي يقضي بأن الجزاء التأديبي يتم إيقاعه على مقترف الذنب الإداري وأن إيقاع الجزاء على من لم تثبت مساهمته في وقوع المخالفة سلباً أو إيجاباً هو جزاء غير مشروع لفقدان ركن السبب^(٢) كما لا يجوز معاقبة موظف الخدمة الجامعية الذي ارتكب مخالفة بعقوبتين تأديبيتين أصليتين عن فعل واحد حيث اعتبرت المحكمة الإدارية العليا تكرار مجازاة الموظف تأديباً عن ذات الفعل يعد مخالفة للنظام العام العقابي وإهدار لسيادة القانون^(٣) ومبدأ التناسب بين المخالفة التي يرتكبها الموظف والعقوبة المفروضة عليه.

وقد أكدت الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة على هذا المبدأ في عدة قرارات منها (... ولدى عطف النظر في قرار الحكم المميز وجد أن مجلس الانضباط العام ذهب بقراره المطعون فيه إلى أن عقوبة تنزيل الدرجة المفروضة بحق (المدعي) كانت بسبب فعل لا ترتقي جسامته إلى الأفعال الخطيرة التي تستحقها العقوبة المفروضة وتكون تلك العقوبة غير منسجمة مع الفعل وقرر المجلس تخفيض عقوبة تنزيل الدرجة إلى عقوبة لفت النظر...)^(٤)، كما أن فرض العقوبات المقنعة يعتبر خرقاً لمبدأ المشروعية يجعل من قرارات الإدارة باطلة لتعسفها في استعمال السلطة

(١) حكمها في جلسة (١٩ / ٥ / ١٩٦٢)، مجموعة أحكام السنة السابعة، ص ٨٧٩، بند (٨٣)، أورده د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المصدر السابق، ص ٢٤.
(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم (٤) لسنة (٧ / ق) جلسة (١٤ / ١١ / ١٩٦٤)، أورده د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المصدر السابق، ص ٣١.
(٣) انظر د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المصدر السابق، ص ٥٠.
(٤) قرار الهيئة العامة (٢٦٨ / ٢٨٢ / انضباط، تمييز / ٢٠٠٨)، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام (٢٠٠٨)، ص ٤٩٥.

حيث جاء في أحد قرارات الهيئة العامة لمجلس الشورى بأن (... أن نقل المميز عليه من مقر عمله في محافظة بغداد إلى محافظة صلاح الدين ولصعوبة تطبيق هذا الأمر واستحالتة من حيث الإقامة والمعيشة والنواحي الامنية في ظل الظروف الحالية ورغم أن النقل سلطة تقديرية بيد الدائرة إلا أن الإدارة ملزمة بتطبيق تلك السلطة بما لا يلحق الضرر بالموظف، وحيث أن هذا النقل قد ألحق ضرراً بالمميز عليه ولم يستند لأسباب معتبرة لذلك يعد تعسفاً في استعمال السلطة...^(١)، ومبدأ التدرج في فرض العقوبات التأديبية على الموظف المخالف حيث قضت المحكمة الإدارية العليا في حكم لها (... رتب المشرع العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على عضو هيئة التدريس في الجامعة ترتيباً متدرجاً فوضع لكل عقوبة رقماً ولم يجمع بين عقوبتين تحت بند واحد فقد نص على عقوبة التنبيه ثم اللوم وتحت الرقم (٣) قرر عقوبة مزدوجة واختيارية في ذات الوقت هي أما اللوم مع تأخير العالوة المستحقة لفترة واحدة أو اللوم مع تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر وبالتالي لا وجه للقول بأن عقوبة تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى هي عقوبة مستقلة في تدرج سلم الجزاءات...^(٢)).

هذا وبعد أن استعرضنا باختصار شديد أهم المبادئ التي تحكم فرض العقوبات التأديبية سنتناول بإيجاز أنواع العقوبات التأديبية التي تفرض على موظفي الخدمة الجامعية في القانون العراقي والقوانين المقارنة :

١- القانون العراقي :

سبق القول بأن المشرع العراقي قد أخضع طائفة موظفي الخدمة الجامعية إلى الشريعة العامة في التأديب ولم يفرد لهم في القانون الذي ينظم شؤونهم الوظيفية والجامعية نظاماً تأديبياً خاصاً يتضمن إجراءات وعقوبات و ضمانات خاصة كما فعل المشرع في مصر أو في الإمارات العربية المتحدة على سبيل المثال ولذلك فإن

(١) قرارها (١٢٦ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٨)، في (١٩ / ٥ / ٢٠٠٨) منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨، ص ٤٣٥.

(٢) حكمها في الطعن (٢٥٩٩) لسنة (٢٩ / ق)، مكتب فني ٣٣، ص ٦٧٤، جلسة (٢٣ / ١ / ١٩٨٨)، انظر المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد، المصدر السابق، ص ٤١٧.

موظف الخدمة الجامعية سواء أكان من يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية أو العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها من تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨م) المعدل، يخضع للعقوبات المنصوص عليها في المادة (٨) من قانون انضباط موظف الدولة رقم (١٤) لسنة (١٩٩١م) المعدل وهي بالتدرج^(١) :

- ١- لفت النظر.
- ٢- الانذار.
- ٣- قطع الراتب.
- ٤- التوبيخ.
- ٥- انقاص الراتب.
- ٦- تنزيل الدرجة.
- ٧- الفصل.
- ٨- العزل.

ويلاحظ على هذه العقوبات ما يأتي :

- ١- إن هذه العقوبات قد وردت على سبيل الحصر في القانون وبذلك يكون المشرع العراقي قد أخذ بمبدأ شرعية العقوبة التأديبية.
- ٢- إن هذه العقوبات لم تميز بين أي فئة أو طائفة من طوائف الموظفين الخاضعين لأحكام هذا القانون وبذلك يكون هذا القانون قد اخذ بمبدأ المساواة في فرض العقوبة التأديبية بغض النظر عن مراكز ودرجات الموظفين المشمولين بهذا القانون في حين أن المشرع المصري قد ميز موظفي الخدمة الجامعية عن موظفي الخدمة العامة من حيث نوع وأثر العقوبات التأديبية المفروضة كما أننا نجد أن المشرع المصري قد ميز بين فئات موظفي الخدمة

(١) لمزيد من التفصيل انظر أ.د. غازي فيصل مهدي، المصدر السابق، ص ٣٦ وما بعدها، وكذلك انظر د. عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص ٢١٥ وما بعدها.

العامة أنفسهم عندما خص طائفة الموظفين شاغلي الوظائف العليا بعقوبات محددة هي (التنبيه، اللوم، الإحالة على المعاش، الفصل من الخدمة) في حين أن العقوبات التي يجوز فرضها على العاملين المدنيين من الدرجة الأولى فما دونها هي (١١) أحد عشر نوعاً من العقوبات^(١).

٣- إن هذه العقوبات قد أخذت بمبدأ التدرج في العقوبة من حيث الشدة والاثار المعنوية والمالية حيث تبدأ بعقوبة لفت النظر وهي عقوبة خفيفة الوطأة وتكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة المنسوبة إليه مع توجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي ويزترب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة لمدة ثلاثة أشهر، وتنتهي هذه العقوبات بعقوبة شديدة وهي عقوبة العزل التي تكون بتتحية الموظف من الوظيفة نهائياً وإنهاء علاقته بهذه الوظيفة وعدم جواز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام بقرار مسبب من الوزير في حالات حددها القانون على سبيل الحصر.

٤- إن فرض هذه العقوبات موزع حسب درجة سلطة التأديب الوظيفية، فللوزير المختص فرض أي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (٨) من هذا القانون على الموظف المخالف لأحكامه^(٢) أما رئيس الدائرة أو الموظف المخول فلهم فرض عقوبات محددة هي (لفت النظر، الانذار، قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام، التوبيخ)، وإذا ما أريد فرض عقوبة انضباطية أشد فيجب إحالتها للوزير المختص للبت فيها^(٣)، كما أن للوزير المختص فرض عقوبة (لفت النظر، الانذار، قطع الراتب) على الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق عند إتيانه عملاً مخالفاً لأحكام هذا القانون وإذا كان الفعل يستوجب

(١) انظر المادة (٨٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٨) والذي حدد العقوبات التأديبية بإحدى عشرة عقوبة على سبيل الحصر تبدأ بالانذار وتنتهي بالفصل من الخدمة ولمزيد من التفصيل انظر د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، منشأة المعارف في الاسكندرية، ط١، ٢٠٠٦، ص ٨٣ و ص ٨٤.

(٢) المادة (١١ / اولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل.

(٣) المادة (١١ / ثانياً / ثالثاً) من نفس القانون.

فرض عقوبة أشد من هذه العقوبات فللوزير أن يعرض الموضوع على مجلس الوزراء متضمناً الاقتراح بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون^(١)، كما أن لرئيس الجمهورية أو من يخوله فرض أي من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظفين التابعين لدائرته، ولرئيس مجلس الوزراء أو الوزير أو رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة فرض إحدى العقوبات الآتية (انقاص الراتب، تنزيل الدرجة، الفصل، العزل)، ويكون القرار قابلاً للطعن فيه أمام مجلس الانضباط العام^(٢).

٥- لا يجوز فرض أي من هذه العقوبات إلا بناءً على توصية صادرة بحقه من لجنة تحقيقية تشكل من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون أحدهم حاصلًا على شهادة جامعية أولية في القانون^(٣) إلا أن القانون المذكور أجاز للوزير المختص أو رئيس الدائرة استثناءً من الأصل العام وهو عدم جواز فرض عقوبة انضباطية إلا بناءً على تحقيق مكتوب أن يفرض مباشرة عقوبة (لفت النظر، الانذار، قطع الراتب) على أن يقوم باستجواب الموظف قبل فرض هذه العقوبات وبذلك يكون المشرع قد أخذ بمبدأ التحقيق الشفوي إلى جانب التحقيق المكتوب لفرض أنواع معينة من العقوبات على الموظف الذي ارتكب مخالفة انضباطية تستوجب العقاب التأديبي^(٤).

٦- إن كل من هذه العقوبات قد وردت مستقلة حيث أوردها المشرع في تسلسل مستقل وتدرج من العقوبة الخفيفة انتهاءً بالعقوبة الأشد والسؤال الذي قد يثار في مثل هذه الحالة هل يترتب على تنزيل الدرجة الوظيفة لعضو الهيئة التدريسية كعقوبة أي أثر على درجته العلمية ذلك أن قانون رواتب موظفي

(١) المادة (١٢) من نفس القانون، وجدير بالإشارة إليه أن رئيس الجامعة يكون عند تعيينه بدرجة خاصة وبمرسوم جمهوري وإن عميد الكلية أو المعهد المرتبط بالجامعة يكون بدرجة مدير عام وهذا ما قرره المواد (١٧ / ١) و(٢٢) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨) المعدل.

(٢) المواد (١٤، ١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل.

(٣) المادة (١٠ / أولاً / ثانياً) من نفس القانون.

(٤) المادة (١٠ / رابعاً) من نفس القانون.

الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨م) قد ربط الشهادة العلمية بالدرجة الوظيفية عندما وضع حامل شهادة الدكتوراه التي لا يمكن الحصول عليها بأقل من (٣) سنوات بعد الشهادة الجامعية الأولية في المرتبة الأولى من الدرجة الخامسة حملة شهادة الماجستير أو ما يعادلها في المرتبة الثالثة من الدرجة السادسة^(١)، وللإجابة على ذلك نقول أن قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨م) وقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨م) المعدل لم يتضمن نصاً قانونياً يجعل من تنزيل الدرجة الوظيفية ذا أثر على الدرجة العلمية لموظف الخدمة الجامعية لكون موظف الخدمة الجامعية قد حصل على الدرجة المذكورة بسبب حصوله على شهادة أعلى (ماجستير أو دكتوراه) وإن الترقية العلمية تتم بموجب تعليمات وإجراءات مستقلة^(٢) عن الترفيع الوظيفي إضافة لذلك لم يرد ضمن اثار عقوبة تنزيل الدرجة المساس بالدرجة العلمية للموظف الذي نزلت درجته.

٧- إن القانون المذكور قد خول رئيس الجمهورية فرض كافة العقوبات المنصوص عليها في المادة (٨) منه وبشكل مطلق يبدأ من الموظف العادي وانتهاءً بالمدير العام في حين أن المادة (١٤/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل قد نصت على أن (لرئيس مجلس الوزراء أو الوزير أو رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة فرض إحدى العقوبات التالية على الموظف التابع لوزارته أو دائرته والمشمول بأحكام هذا القانون أ- انقاص الراتب ب- تنزيل الدرجة ج- الفصل د- العزل) وفقاً للنص المتقدم واستناداً لقاعدة (من يملك الكل يملك الجزء) فإن لرئيس الوزراء أو الوزير أو رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة فرض

(١) المادة (٤ / أولاً / ح / ط) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام، رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨).

(٢) انظر تعليمات الترقية العملية رقم (٣٦) لسنة (١٩٩٢) المنشورة في جريدة الوقائع العراقية في العدد (٣٤٠٠) الصادرة في (٦ / ٤ / ١٩٩٢).

العقوبات الأخف على الموظف التابع لوزارته أو دائرته وهي (لفت النظر، الإنذار، قطع الراتب، التوبيخ).

٢- في القانون المصري :

نجد أن قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل قد ميّز طائفة موظفي الخدمة الجامعية عن العاملين في الدولة الذين يخضعون في شؤونهم التأديبية للنصوص الواردة في قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٨) من حيث أنواع العقوبات التأديبية المفروضة وعددها وأثارها وإجراءات فرضها والضمانات، وهذا التمييز كان موضع انتقاد جانب من الفقه الذي يرى أن هذه التفرقة ليس لها مبرر سوى المحاباة وتجنب تطبيق العقوبات التأديبية على جميع الموظفين ومرد ذلك فلسفة كانت سائدة عند تشريع هذا القانون^(١) في حين أننا نرى لهذا التمييز مبرراته العملية والمعنوية المستمدة من طبيعة الخدمة الجامعية وأهدافها المنشودة.

وقد حدد القانون المذكور في المادة (١١٠) منه الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة والاساتذة المساعدين والمدرسين^(٢) على سبيل الحصر وهي :

- ١- التنبيه.
- ٢- اللوم.
- ٣- اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر.
- ٤- العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة.
- ٥- العزل والحرمان من المعاش أو المكافأة في حدود الربع.

(١) انظر د. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، ١٩٧٥، ص ٢٠٠.

(٢) المادة (٦٤) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل، وحول الاختصاص التأديبي لرئيس الجامعة في مجال تأديب طلبة الجامعة انظر د. إبراهيم محمد علي، النظام التأديبي لطلاب الجامعات، دار النهضة العربية، بدون سنة طبع، ص ١٠٣.

كما تضمنت المادة (٧٢) من القانون رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١) بشأن إعادة تنظيم الأزهر حيث وردت العقوبات التي يجوز توقيعها على عضو هيئة التدريس على سبيل الحصر :

- ١- الإنذار.
- ٢- توجيه اللوم.
- ٣- توجيه اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة.
- ٤- العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة.
- ٥- العزل مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها في هذا الشأن.

في حين أن المادة (٣٨) من القانون رقم (٥٢) لسنة (١٩٧٠م) والخاص بتنظيم المعاهد العالية الخاصة قد حدد الجزاءات التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس والعاملين في المعاهد الخاصة بالآتي :

- ١- الإنذار.
- ٢- الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز (١٥) يوماً.
- ٣- الوقف عن العمل بمرتب أو بدون مرتب لمدة لا تزيد على (٣) أشهر.
- ٤- الفصل من المعهد.
- ٥- الفصل من المعهد مع الحرمان من الاشتغال بالتعلم.

ومن تدقيق هذه النصوص يمكن أن نسجل الملاحظات الآتية :

١- إن تأديب موظفي الخدمة الجامعية يخضع لنظام تأديبي خاص وإن العقوبات التأديبية المقررة بموجب هذه القوانين تختلف من حيث النوع والعدد عن العقوبات المقررة في المادة (٨٠) من قانون العاملين المدنيين رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٨م).

٢- إن المشرع قد رتب العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على عضو الهيئة التدريسية بالجامعة ترتيباً متدرجاً فوضع لكل عقوبة رقماً ولم يجمع بين عقوبتين تحت بند واحد فقد نص على عقوبة التنبيه ثم اللوم وتحت التسلسل

- (٣) قرر عقوبة مزدوجة واختيارية في ذات الوقت هي أما اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو اللوم مع تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر وبالتالي لا وجه للقول بأن عقوبة تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى هي عقوبة مستقلة في تدرج سلم الجزاءات^(١).
- ٣- إن المشرع قد حدد صلاحية رئيس الجامعة بتوقيع عقوبتي التنبيه واللوم فقط وإذا ما وجد أن الفعل المرتكب من عضو هيئة التدريس يستوجب فرض عقوبة أشد فيقتضي الأمر إحالته إلى مجلس التأديب^(٢).
- ٤- لا يجوز في جميع الأحوال عزل عضو هيئة التدريس إلا بحكم صادر من مجلس التأديب^(٣).
- ٥- لم يعتبر المشرع المعيدين والمدرسين المساعدين من ضمن أعضاء هيئة التدريس^(٤) وبالتالي فهم يخضعون لمجلس تأديب يختلف في تشكيله عن تشكيلة مجلس تأديب هيئة التدريس في الجامعات وكذلك لا يخضعون لنفس العقوبات التأديبية التي يخضع لها أعضاء هيئة التدريس وإنما يسري بحقهم الأحكام الخاصة بالعاملين المدنيين في الدولة على العاملين في الجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهم في القوانين واللوائح الجامعية^(٥) يترتب على ذلك إمكانية قيام النيابة الإدارية بالتحقيق مع المعيدين والمدرسين المساعدين بناءً على طلب من رئيس الجامعة إلا أنه لا يمكن إقامة الدعوى التأديبية بعد انتهاء التحقيق أمام المحكمة التأديبية لأن محاكمة المعيدين والمدرسين المساعدين تتم من قبل مجلس تأديب تشكل بموجب هذا القانون وبقرار إحالة يصدر من رئيس

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن (٢٥٩٩) لسنة (٢٩ ق)، جلسة (٢٣ / ١ / ١٩٨٨)، أورده المستشار الدكتور رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٦٩٥.

(٢) المواد (١٠٩)، و(١١٢) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.

(٣) المواد (١٠٩) و(١١٠) من نفس القانون.

(٤) المادة (٦٤) من نفس القانون.

(٥) المواد (١٣٠، ١٥٤، ١٥٧) من نفس القانون.

الجامعة^(١)، في حين نجد أن القانون العراقي قد اعتبر المدرسين المساعدين من ضمن أعضاء الهيئة التدريسية العاملة في الجامعات وهيئة التعليم التقني^(٢).

٣- الإمارات العربية المتحدة :

حددت المادة (٤٧) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أحد أعضاء الهيئة التدريسية وهي وردت على سبيل الحصر :

- ١- التنبيه.
 - ٢- الانذار.
 - ٣- الانذار مع الحرمان من العلاوة السنوية لسنة واحدة أو الحرمان من التعيين في الدرجة الأعلى لمدة سنة واحدة.
 - ٤- الانذار مع وقف صرف الراتب بعضه أو كله لمدة لا تتجاوز (٦) أشهر.
 - ٥- إنهاء الخدمة مع الاحتفاظ بالحق في الراتب والمكافآت المستحقة.
 - ٦- إنهاء الخدمة مع الحرمان من كل أو بعض الراتب والمكافآت المستحقة.
- والملاحظ على هذه العقوبات أنها وردت على سبيل الحصر وخاصة بفئة أعضاء الهيئة التدريسية وأنها متدرجة من الأخف إلى الأشد وموزعة على سلطات التأديب، فلرئيس القسم أن يوقع عقوبة التنبيه ولعميد الكلية أن يوقع عقوبتي (التنبيه والانذار) ولمدير الجامعة أن يوقع كافة العقوبات عدا عقوبتي إنهاء الخدمة في الفقرات (٥، ٦) أعلاه أما مجلس التأديب فله إيقاع أي من العقوبات الواردة في المادة (٤٧) اعلاه^(٣).

٤- المملكة العربية السعودية :

- (١) المادة (١٥٤) من نفس القانون.
- (٢) المادة (٢٤) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨) المعدل.
- (٣) المواد (٤٦، ٤٧، ٤٨) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة الصادرة بمقتضى المادة (١٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٢) لسنة (٢٠٠١)، لمزيد من التفصيل انظر د.صبري محمد السنوسي محمد، النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ط٢، ٢٠٠٨، ص ٣٩ وما بعدها.

إن العقوبات التي يجوز فرضها على عضو هيئة التدريس أو من في حكمه

هي :

- ١- الانذار.
- ٢- اللوم.
- ٣- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر على أن لا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري.
- ٤- الحرمان من علاوة دورية واحدة.
- ٥- تأجيل الترقية مدة عام.
- ٦- الفصل.

حيث لمدير الجامعة أن يوجه تنبيهاً إلى عضو الهيئة التدريسية ومن في حكمه وهذا التنبيه قد يكون شفويًا أو كتابيًا وله توقيع عقوبتي (الانذار واللوم) على عضو هيئة التدريس ولمدير الجامعة أن يحيل عضو هيئة التدريس إلى لجنة تأديب إذا رأى موجباً لذلك^(١).

(١) المواد (٨٨، ٨٩، ٩١) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس.

المبحث الثالث

ضمانات التأديب ومحو العقوبة التأديبية

إن موظف الخدمة الجامعية وإن كان يخضع في بعض الأنظمة التأديبية الخاصة بهذه الفئة من الموظفين لإجراءات وعقوبات تأديبية خاصة بهم إلا أن ذلك لا يعني أنها تتم بمنأى عن أي ضمانات كافية لتحقيق الدفاع وإضفاء الشرعية على هذه الإجراءات والعقوبات وسنلاحظ أن هذه الضمانات لا تختلف كثيراً عن الضمانات المقررة للموظف العام بصفة عامة، بل سنجد أن بعض النصوص الخاصة مستقاة من الشريعة العامة أو المبادئ القانونية العامة التي تؤكد كفالة حق الدفاع وحرية الدفاع وغيرها من الضمانات وسنحاول إيجازها في المطلبين الآتيين :

المطلب الأول : سنخصه لدراسة ضمانات تأديب موظف الخدمة.

المطلب الثاني : سنخصه لمحو العقوبة التأديبية.

المطلب الأول

ضمانات تأديب موظفي الخدمة الجامعية.

إن غالبية الأنظمة التأديبية عادة ما تنص على ضمانات يجب مراعاتها عند مباشرة الاتهام والتحقيق وإصدار العقوبات التأديبية بحق الموظف بما في ذلك موظفو الخدمة الجامعية ومن هذه الضمانات ما يكون سابقاً لإصدار العقوبة ومنها ما يكون معاصراً لها ومنها ما يكون لاحقاً لإصدارها وهذا ما سنتناوله بصورة موجزة في الفقرات الآتية :

١- الضمانات السابقة لفرض العقوبة التأديبية :-

أ- الحق في المواجهة والإطلاع على الملف التأديبي :

يعتبر هذا الحق من الضمانات الثابتة والأساسية التي كفلتها الدساتير وأنظمة تأديب الموظفين بصورة عامة، كما أن القضاء التأديبي قد كرس هذا المبدأ في العديد من أحكامه، فمن مقتضيات دفاع الموظف عن نفسه هو إحاطته علماً بالوقائع والتهم والمخالفات المطلوب مساءلته عنها تأديبياً، كما يجب على الموظف أن يطلع على كافة الأدلة والمستندات التي تثبت حدوث هذه الوقائع أو المخالفات حيث ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى أن تكون المواجهة على نحو يستشعر منه الموظف أن الإدارة في سبيلها لمؤاخذته إذا ما ترجحت لديها أدلة واقعية وذلك لكي يكون على بينة من خطورة موقفه فينشط في الدفاع عن نفسه^(١)، وفي العراق نجد أن موظف الخدمة الجامعية يخضع للشرعية العامة في التأديب وهو قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل وإن القانون المذكور قد سكت عن النص صراحة على هذه الضمانات إلا أن ذلك لا يعني إهداره لهذه الضمانات فهي واجبة التطبيق كونها من المبادئ القانونية العامة ولكونها من مقتضيات حق الدفاع وإن حق الدفاع مكفول بنصوص الدستور^(٢) في حين أن قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل قد نص في المادة (١٠٧) منه على قيام رئيس الجامعة بإعلام عضو هيئة التدريس المحال إلى مجلس التأديب ببيان التهم الموجهة إليه وبصورة من تقرير التحقيق، وذلك

(١) انظر أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ٢٠٠٧، ص ٤، كذلك نصت المادة (٥٨) من قانون العاملين المصري رقم (٢١٠) لسنة (١٩٥١) الملغى والمادة (١٤٧) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٥٥) لسنة (٢٠٠٢) والمادة (٢٥) من المرسوم الاشتراعي رقم (٧٢٣٦) في (٨ / ايار / ١٩٦٧) اللبناني والمادة (٦٥) من القانون رقم (٢٢) لسنة (١٩٠٥) الفرنسي التي أعطت للموظف حق الإطلاع على الملف التأديبي والحصول على صورة منه.

(٢) نصت المادة (١٩/رابعاً) من دستور جمهورية العراق لعام (٢٠٠٥) على أن (حق الدفاع مقدس ومكفول في جميع مراحل التحقيق والمحاكمة)، لمزيد من التفصيل حول الضمانات السابقة على فرض العقوبة التأديبية انظر د.علي جمعة محارب، التأديب الإداري، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانكليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط١، ٢٠٠٤، ص ٢٣٢ وما بعدها.

بكتاب موسى عليه مصحوب بعلم وصوله قبل الجلسة المعينة للمحاكمة بعشرين يوماً على الأقل كما نصت المادة (١٠٨) منه بأنه لعضو هيئة التدريس المحال إلى مجلس التأديب الإطلاع على التحقيقات التي أجريت وذلك في الأيام التي يعينها له رئيس الجامعة وقد أكدت هذا الحق المحكمة الإدارية العليا في مصر حيث جاء بأحد قراراتها (... أن المادة (١١٢) من القانون رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل بشأن تنظيم الجامعات تنص على أن لرئيس الجامعة توقيع عقوبتي التنبيه واللوم المنصوص عليها في المادة (١١٠) على أعضاء هيئة التدريس الذين يخلون بواجباتهم أو بمقتضيات وظائفهم، وذلك بعد سماع أقوالهم وتحقيق دفاعهم ويكون قراره في ذلك مسبباً ونهائياً ويبين من هذا النص أنه جاء ترديداً لما هو مقرر من أن لكل إنسان حق الدفاع عن نفسه وهو الحق الذي نصت عليه المادة (٦٧) من الدستور وما يتفرع على ذلك من مبادئ عامة في أصول التحقيقات والمحاكمات التأديبية من بينها حتمية مواجهة المتهم بما منسوب إليه وسماع دفاعه وتحقيقه ويعتبر ذلك من الأسس الجوهرية للتحقيق القانوني من حيث إحاطة العامل بحقيقة المخالفة المنسوبة إليه وإحاطته أيضاً بمختلف الأدلة التي يقوم عليها الاتهام وذلك حتى يستطيع الدفاع عن نفسه...^(١).

أما في دولة الإمارات العربية المتحدة : فإن على مدير الجامعة أو من يخوله إبلاغ عضو هيئة التدريس المحال إلى التأديب بخطاب مضمون مسجل ببيان تفصيلي عن التهم المنسوبة إليه وبصورة من تقرير المحقق وذلك قبل جلسة المساءلة التأديبية ب (١٥) خمسة عشر يوماً على الأقل كما أن من حق عضو هيئة التدريس المحال للتحقيق الإطلاع على الأوراق التحقيقية^(٢).

وكذلك يضمن القانون السعودي مثل هذه الضمانة حيث أوجب على مدير الجامعة إبلاغ عضو هيئة التدريس أو من في حكمه المحال إلى لجنة التأديب

(١) حكمها في الطعن (٢١٨٠) لسنة (٣٣ق)، جلسة (٢٩ / ١ / ١٩٨٨)، أورده المستشار الدكتور رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٦٦١.

(٢) المواد (٤٤) و(٤٥) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة الصادرة بمقتضى المادة (١٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٢) لسنة (٢٠٠١).

بالتهم الموجهة إليه وبصورة من تقرير التحقيق وذلك بخطاب مسجل قبل موعد الجلسة المحددة للمحاكمة بخمسة عشر يوماً على الأقل كما لعضو هيئة التدريس المحال إلى لجنة التأديب الإطلاع على التحقيقات التي أجريت في الأيام التي يعينها مدير الجامعة^(١).

ب- التحقيق الإداري :

على سلطة التأديب إجراء التحقيق الإداري لموظف الخدمة الجامعية المخالف قبل اللجوء إلى إصدار قرارها بفرض العقوبة التأديبية، باعتبار التحقيق الإداري إجراء شكلياً جوهرياً يستهدف الوصول إلى الحقائق التي تتخذ بعد وقوع المخالفة التأديبية بقصد الكشف عن فاعلها وجمع الأدلة والمستندات والوثائق التي تدين مرتكبها والأصل أن التحقيق الإداري يجب أن يكون مكتوباً والاستثناء على ذلك التحقيق الشفهي أو ما يسمى في القانون العراقي بالاستجواب^(٢) وقد نصت المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل على تشكيل لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون أحدهم حاصلاً على شهادة جامعية أولية في القانون تتولى التحقيق تحريراً مع الموظف المخالف المحال عليها ولها في سبيل ذلك سماع وتدوين أقوال الموظف والشهود والإطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الإطلاع عليها وتحرر محضراً تثبت فيه ما أتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال مع توصياتها المسببة أما بعدم مساءلة الموظف وغلغ التحقيق أو بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون ويرفع كل ذلك إلى الجهة التي أحالت الموظف عليها، واستثناءً من مبدأ التحقيق المكتوب يجوز للوزير أو رئيس الدائرة فرض

(١) المواد (٨٦، ٨٧) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.

(٢) انظر أحمد طلال عبد الحميد، التحقيق الإداري أحد ضمانات الموظف السابقة على فرض العقوبة التأديبية، دراسة في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، مجلد (١٢)، عدد (١ / أيلول / ٢٠١٠)، ص ٢٨٧.

عقوبة لفت النظر والانذار وقطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام بعد استجواب الموظف المخالف^(١).

كذلك ألزم القانون المصري عضو هيئة التدريس المكلف من قبل رئيس الجامعة بإجراء التحقيق مع عضو هيئة التدريس المخالف أن يقدم تقريراً مكتوباً إلى رئيس الجامعة كما أن لوزير التعليم العالي أن يطلب إبلاغه بصورة من هذا التقرير، كما أنه ليس لرئيس الجامعة فرض عقوبتي التنبيه واللوم إلا بعد سماع أقوال عضو هيئة التدريس المخل بواجبات ومقتضيات وظيفته إلا بعد تحقيق دفاعهم ومن مقتضيات تحقيق الدفاع هو التحقيق المكتوب، كما يتبع في شأن التحقيق والإحالة أمام مجلس التأديب نفس القواعد الخاصة بالمساءلة في المحاكم التأديبية المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة^(٢) ويجب أن يتم التحقيق من قبل عضو هيئة التدريس المكلف بالتحقيق ويشترط أن لا تقل درجته عن درجة من يجري التحقيق معه ويترتب على مخالفة هذه القاعدة بطلان التحقيق والقرار التأديبي الصادر بناءً عليه حيث ذهبت المحكمة الإدارية العليا في أحد قراراتها إلى أن (...) لا يجوز أن يتولى التحقيق مع عضو هيئة التدريس بالجامعة المستشار القانوني لرئيس الجامعة يترتب على مخالفة هذه القاعدة بطلان التحقيق وبطلان القرار التأديبي الصادر بناءً عليه، ولا يجوز تصحيح هذا البطلان بأي إجراء آخر تصدره سلطة أخرى أساس ذلك أن القاعدة السابقة من القواعد الآمرة التي لا يجوز الخروج عنها فضلاً عن ذلك أن الأحكام الخاصة بالتأديب يجب تفسيرها تفسيراً صحيحاً ولا يجوز التوسع فيها أو القياس عليها...^(٣)، والأصل في التحقيق الإداري هو ضرورة وجود كاتب تحقيق إلا أنه لا يمنع من تحرير التحقيق الإداري من قبل عضو هيئة التدريس القائم بالتحقيق بنفسه طالما التزم أصول التحقيق أو كان ثمة مقتضى

(١) المادة (١٠ / رابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل.

(٢) المواد (١٠٥، ١٠٩، ١١٢) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.
(٣) قرارها في الطعن المرقم (٣٠٠٨) لسنة (٣٣ ق)، جلسة (٢٦ / ٣ / ١٩٨٨)، أورده المستشار الدكتور رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٦٣٥.

يتطلب ذلك^(١)، كما لزم القانون الإماراتي عضو هيئة التدريس المكلف بالتحقيق مع عضو هيئة التدريس المتهم بوقائع منسوبة إليه من قبل مدير الجامعة أو بناءً على طلب عميد الكلية بإجراء التحقيق معه وترفع نتائج التحقيق مع تقرير وافٍ يتضمن القول الفصل في الموضوع إلى مدير الجامعة^(٢) أما في السعودية فإن المشرع لزم عميد الكلية الذي يكلف من قبل مدير الجامعة بالتحقيق مع عضو هيئة التدريس أو من في حكمهم والذي يعتقد أنه مخل بواجباته أن يقدم لمدير الجامعة تقريراً عن نتيجة التحقيق ويحيل مدير الجامعة المحقق معه إلى لجنة التأديب إذا رأى موجباً لذلك، كما أن مدير الجامعة لا يستطيع توجيه تنبيه إلى عضو هيئة التدريس المخل بواجباته سواء أكان التنبيه شفوياً أو كتابياً أو توقيع عقوبتي اللوم والانذار إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويكون قراره بعد ذلك مسبباً ونهائياً وبذلك يكون المشرع السعودي قد نص صراحة على التحقيق المكتوب باعتباره ضماناً لتحقيق دفاع عضو الهيئة التدريسية^(٣)، فالتحقيق المكتوب يحقق مزايا عديدة في وقت واحد فهو إضافة إلى أهميته وقيمته في الإثبات فإنه لا يسمح للشهود أو الخبراء الذين أدلوا بإفاداتهم بالرجوع عن أقوالهم أمام سلطة التحقيق وخصوصاً إذا انصبت هذه الإفادات لمصلحة الموظف موضوع الاتهام التأديبي إضافة لكونه يمثل أسلوباً سهلاً ومنضبطاً في إفراغ التحقيق في نص مكتوب سهل الرجوع إليه^(٤).

ج - تحقيق الدفاع :

- (١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن المرقم (٦٤٦) لسنة (٣٢) قضائية، جلسة (٢٣ / ١١ / ١٩٨٨)، أورده المستشار الدكتور رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٦٣٥.
- (٢) المادة (٤٢) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في الشارقة الصادرة بمقتضى المادة (١٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٢) لسنة (٢٠٠١).
- (٣) المواد (٨٣، ٩١) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.
- (٤) انظر أحمد طلال عبد الحميد، المصدر السابق، ص ٣٠٦.

حق الدفاع هو مجموعة من الأنشطة التي يباشرها المتهم بنفسه أو بواسطة محاميه لتأكيد وجهة نظره بشأن الإدعاء المقام عليه^(١)، وحق الدفاع أساسه مصلحة المتهم في أن يتلقى إجراءات ومحاكمة عادلة ومستقلة ومحايطة بشأن التهمة المسندة إليه وهذا ينسحب على الإجراءات التي تتخذها الإدارة بحق الموظف المخالف قبيل فرض العقوبة التأديبية بحقه وهو حق طبيعي لصيق بالإنسان سواء كان فرداً عادياً أو موظفاً حكومياً وهو من المبادئ الراسخة على المستوى العالمي وعلى صعيد الدساتير الداخلية للدول ولذلك فإذا لم يتم النص على هذا الحق صراحة في الأنظمة التأديبية فيتم الرجوع إلى المبادئ القانونية العامة والنصوص الدستورية التي تؤكد هذا الحق ففي العراق لم يتضمن قانون الانضباط الحالي نصاً يشير إلى هذا الحق صراحة ولا يعني سكوت المشرع عنه إهدار ذلك الحق وإنما يتم الرجوع إلى المادة (١٩ / رابعاً) من دستور جمهورية العراق لسنة (٢٠٠٥) الذي نص على أن حق الدفاع مقدس ومكفول في جميع مراحل التحقيق والمحاكمة وبالتالي فإن سكوت المشرع عن النص عليه صراحة لا يعني إهداره وإنما يتم اللجوء إلى القواعد العامة في الدفاع ولا سيما أن المادة (١٥ / خامساً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل قد نصت على أن (يراعي مجلس الانضباط العام عند النظر في الطعن أحكام قانون أصول المحاكمات الجزائية وبما يتلاءم وأحكام هذا القانون وتكون جلساته سرية)، وإن القانون المذكور قد راعى كافة ضمانات تحقيق الدفاع، أما بالنسبة لمقومات حق الدفاع فهي تتضمن جملة من الحقوق المتفرعة عن مبدأ حرية الدفاع وهو حرية لجوء الموظف المتهم بارتكاب مخالفة إلى وسائل وأساليب الدفاع المختلفة لرد التهمة الموجهة إليه بالشكل الذي يضمن تحقيق دفاعه كالحق في الاستعانة بمدافع والحق بالاستشهاد بشهود الدفاع والحق في الصمت وعدم جواز تحليف الموظف المخالف اليمين القانونية^(٢).

(١) انظر د. هلاي عبد اللاه أحمد، المركز القانوني للمتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي، دار النهضة العربية، القاهرة، ط١، ١٩٨٩، ص١٣٨ وما بعدها.

(٢) لمزيد من التفصيل حول مقومات حق الدفاع انظر د. سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٧، ص١٢٦، كذلك انظر د. عبد العزيز عبد المنعم

أما في مصر : فإن المادة (١١٢) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢م) المعدل قد ألزمت رئيس الجامعة قبل إيقاع عقوبتي التنبيه أو اللوم سماع أقوال عضو هيئة التدريس الذي ارتكب مخالفة وتحقيق دفاعه^(١)، أما بالنسبة ل ضمانات عضو هيئة التدريس المحال إلى مجلس التأديب فإنه طبقاً لنص المادة (١٠٥) من نفس القانون تسري بالنسبة للمساءلة أمام مجلس التأديب القواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة وهذا القانون يتضمن كافة ضمانات التحقيق والمحاكمة والدفاع كإستماع لشهادات الشهود والإستعانة بمدافع وعدم تحليف اليمين القانونية للمتهم وإجراءات التبليغ والطعن بالأحكام ومع ذلك فإن إغفال أحد هذه الضمانات لا يعني إبطال التحقيق إذا كان قد راعى ضمانات الدفاع حيث ذهبت المحكمة الإدارية العليا في قرار لها إلى أن (... الأصل هو تحليف الشهود اليمين يحفزهم على ذكر الحقيقة وليس في قانون تنظيم الجامعات ما يستوجب ذلك وأداء الشهادة بغير يمين لا يصم التحقيق بالبطلان أو يؤثر على سلامته طالما أن تقديره متروك لمجلس التأديب حسبما يستخلصه من وقائع وأوراق ملف الاتهام، كذلك لا يبطل التحقيق لمجرد عدم مواجهة المحال بالمخالفات المنسوبة إليه طالما أن التحقيق لم يهدر ضمانات الدفاع...)^(٢).

خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص ٢٢٤، و د. عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري، منشأة المعارف في الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٣٦٢ وما بعدها، كذلك انظر عبد الفتاح بيومي حجازي، أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٧، ص ١٨ و ص ٢٢٣ و ص ٢٢٤، وكذلك انظر د. حسام الدين محمد أحمد، حق المتهم بالصمت، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ط٤، ٢٠٠٦، ص ١٥ و ص ١٦ و ص ١٨.

(١) انظر المادة (٦٩) من الدستور المصري لعام (١٩٧١) التي نصت على أن (حق الدفاع أصالة أو بالوكالة مكفول ويكفل القانون لغير القادرين مالياً وسائل الالتجاء للقضاء والدفاع عن حقوقهم)، وكذلك نصت المادة (٧٩ / ١) من قانون العاملين المدنيين رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٨) على أن (لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابةً وسماع أقواله وتحقيق دفاعه).

(٢) حكمها في الطعن رقم (٦٤٦) لسنة (٣٢)، جلسة (٥ / ١١ / ١٩٨٨)، أورده المستشار الدكتور رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٦٦٢.

أما فيما يتعلق بالمعيدين والمدرسين المساعدين فإن فرض العقوبات التأديبية بحقهم يخضع لضوابط المادة (٧٩ / ١) من قانون العاملين المدنيين رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٨م) التي منعت توقيع الجزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ذلك أن المواد (١٣٠ و ١٥٤ و ١٥٧) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل لم يتعرض بصدد تأديب المعيين والمدرسين المساعدين ألا لتشكيل الهيئة التي يسألون أمامها مما يتعين في مجال تحديد الإجراء والعقوبات التي توقع عليهم الرجوع إلى الأحكام التي تطبق على العاملين بالجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس وهي أحكام قانون العاملين رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٨) وأساس ذلك نص المادة (١٥٧) من قانون تنظيم الجامعات وإذا لم يرد نص بشأن تحديد العقوبات التي توقع على العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس في القوانين واللوائح الجامعية فإنه يتعين طبقاً لنص المادة (١٥٧) آفة الذكر الرجوع إلى العقوبات الواردة في قانون العاملين المدنيين بالدولة^(١) ومؤدى ذلك أن المعيين والمدرسين المساعدين تم معاملتهم معاملة العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس وبالتالي إمكانية التحقيق معهم من قبل النيابة الإدارية بطلب من رئيس الجامعة أو وزير التعليم العالي^(٢).

أما المشرع الإماراتي : فنجد أنه قد أشار في المادة (٤٥) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة إلى حق عضو الهيئة التدريسية المحال إلى مجلس التأديب أن يطلع على التحقيق وأن يستعين بمحام أو أحد أعضاء هيئة التدريس للدفاع عنه أمام مجلس التأديب وبذلك يكون المشرع الإماراتي قد أقر حق الدفاع وما ينطوي عليه حق الدفاع من مقومات، وكذلك فعل المشرع السعودي عندما ألزم مدير الجامعة عند توقيع عقوبتي الإنذار واللوم على عضو هيئة التدريس إجراء التحقيق معه كتابةً وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، كما ألزم لجنة التأديب التي تنظر في القضية المحالة إليها أن تعقد جلساتها بحضور المحقق معه أو وكيل عنه

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم (٢٢٩) لسنة (٣٥) ق، جلسة (٢٢ / ٣ / ١٩٩٤)، أورده المستشار رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ١٠٠٤ وما بعدها.
(٢) المادة (١٦٣) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.

فإذا لم يحضر هو أو وكيله جاز النظر في القضية وتتم إجراءات التحقيق والنظر في القضية بسرية وللجنة الحق في أن تستمع لأقوال الشهود عند الاقتضاء^(١).

٢- الضمانات المعاصرة لفرض العقوبة التأديبية :-

تعتبر الحيادة وتسبب القرار التأديبي من أهم الضمانات المقررة لموظف الخدمة الجامعية الذي هو على وشك مجازاته تأديبياً ويقصد بالحيادة هو تجرد الجهة المختصة قانوناً بالتحقيق من كل مظاهر التحيز والميل والهوى كما ينطوي على مفهوم آخر ذي طبيعة موضوعية وهي ضرورة الفصل بين سلطتي الإدعاء والجزاء، هذا وقد اعتبرت المحكمة الإدارية العليا في مصر تشدد المحقق عند إجراء التحقيق بعدم الحيادية يترتب عليه جعل قراره باطلاً حيث قضت بأنه (... من المبادئ التي تقتضيها العدالة دون الحاجة إلى نص يقرها ضرورة توافر الصلاحية فيمن يقوم بالتحقيق، والمحقق إذا كان وكيلاً قضائياً عن رئيس الجامعة في القضايا التي أقامها الطاعن فهو غير صالح للتحقيق معه لأن ذلك يتنافى مع ما يجب توافره من حيادة في جهة التحقيق..)^(٢).

وقد اشترط المشرع المصري في المادة (١٠٥) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل أن لا تقل درجة من يكلف بالتحقيق عن درجة من يجري التحقيق معه ويترتب على ذلك أن قيام رئيس الجامعة بتكليف محقق ذي درجة أدنى من درجة المحقق معه يعتبر خرقاً لهذا النص وإخلاقاً بمبدأ الحيادية أو الموضوعية كما قررت ذلك المحكمة الإدارية العليا في قرارها أنف الذكر كونه غير صالح للتحقيق، في حين نجد المشرع العراقي لم يشترط عند إجراء التحقيق الإداري أن يكون رئيس اللجنة التحقيقية المكلفة بالتحقيق في درجة وظيفية مساوية أو أعلى من درجة عضو الهيئة التدريسية المحقق معه، كما نجد أن المشرع العراقي لم

(١) المادة (٨٨ / ٣) والمادة (٩٠) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس.

(٢) حكمها في الطعن رقم (٣٤٢٩) لسنة (٣٦ ق)، جلسة (١ / ٦ / ١٩٩١)، نقلاً عن د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص ١١٧ وما بعدها.

يفصل بين سلطة الاتهام والجزاء حيث أن السلطة المختصة بالتأديب هي التي توجه الاتهام وهي التي تتولى فرض العقوبة التأديبية على عضو الهيئة التدريسية وإن دور اللجنة التحقيقية يقتصر على إصدار التوجيهات غير الملزمة لجهة التأديب ومرد ذلك كما بينا هو أن المشرع العراقي قد أخذ بنظام التأديب الرئاسي في حين نجد أن النظام التأديبي لموظفي الخدمة الجامعية في مصر والإمارات العربية المتحدة والسعودية قد أعطى لموظف الخدمة الجامعية ضمانات أكثر عندما أجاز لسلطة التأديب فرض بعض العقوبات التأديبية وصلاحيات إحالة عضو هيئة التدريس إلى مجلس أو لجنة تأديب لفرض العقوبات تأديبية أخرى بحقه وهذا يشكل فصلاً بين سلطة الاتهام وسلطة التأديب مما يضمن نوعاً من الحيادية والموضوعية لموظف الخدمة الجامعية^(١).

أما بالنسبة للتسبيب : فقرار فرض العقوبة التأديبية باعتباره قراراً إدارياً يجب أن يكون مسبباً مع ضرورة التفرقة بين تسبيب العقوبة التأديبية ووجود سبب يبرر إصداره فالأخير هو إخلال موظف الخدمة بواجبات ومقتضيات وظيفته أما التسبيب فيراد به الواقعة أو الوقائع التي استندت إليها سلطة التأديب في إيقاع العقاب عليه وقد نصت معظم القوانين على ضرورة والزامية تسبيب القرار الإداري الصادر بفرض العقوبة التأديبية^(٢).

هذا وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا هذا المبدأ حيث جاء في أحد قراراتها (... إن قرارات مجالس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يجب إيداع

(١) انظر المادة (١٠٥، ١٠٩، ١١٠) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل والمواد (٤٧ و ٤٨) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة والصادر بمقتضى المادة (١٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٢) لسنة (٢٠٠١)، والمواد (٨٢ و ٨٣) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس.

(٢) انظر المادة (١٠ / ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) التي نصت على قيام اللجنة التحقيقية المشكلة بموجب هذه المادة بإصدار توجيهات مسببة، كذلك انظر المادة (١١٢) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل والتي نصت على أن قرار رئيس الجامعة بفرض العقوبة بحق عضو هيئة التدريس مسبب ونهائي وكذلك نصت المادة (٩١) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس التي قضت بقيام مدير الجامعة بتوجيه عقوبتي الإنذار أو اللوم واشترط أن يكون قراره في ذلك مسبباً ونهائياً.

مسوداتها المشتتة على اسبابها والموقعة من مصدريها عند النطق بها وإلا كانت باطلة وأساس ذلك المادة (٤٣) من قانون مجلس الدولة دون المادة (٣١٢) من قانون الإجراءات الجنائية...^(١).

٣- الضمانات اللاحقة على فرض العقوبة التأديبية على موظفي الخدمة الجامعية:
يعتبر التظلم الإداري بنوعيه الولائي والرئاسي والطعن القضائي من أهم الضمانات المقررة لموظف الخدمة الجامعية بعد صدور العقوبة التأديبية بحقه فالتظلم هو وسيلة كفلها القانون لموظف الخدمة الجامعية تتيح له مواجهة القرار التأديبي من خلال تقديم عريضة إلى مصدر القرار أو الجهة الرئاسية الأعلى يطلب منه إعادة النظر بهذا القرار قبل طرق باب القضاء باعتبار ذلك آخر ضمان للموظف والتظلم الإداري يتيح لمصدر القرار مرونة واسعة في سحب أو تعديل أو إلغاء القرار المتضمن فرض عقوبة تأديبية حيث أجاز القانون العراقي للموظف التظلم من القرار الإداري الصادر بفرض العقوبة الانضباطية لدى الجهة التي أصدرته وخلال مدة (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بقرار فرض العقوبة وعلى هذه الجهة البت بالتظلم أيضاً خلال مدة (٣٠) يوماً من تاريخ تقديمه ويعتبر رفض التظلم حقيقة أو حكماً شرطاً لتقديم الطعن أمام مجلس الانضباط العام خلال مدة (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغ الموظف برفض التظلم حقيقة أو حكماً كما ويجوز الطعن بقرارات مجلس الانضباط العام أمام الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة خلال (٣٠) يوماً من تاريخ التبليغ به أو اعتباره متبلاً ويكون قرار الهيئة العامة الصادر نتيجة الطعن باتاً وملزماً، أما في مصر فإن مساءلة أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس التأديب الخاص بهم يخضع لنفس القواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة ويكون قرار مجلس التأديب قابلاً للطعن فيه أمام المحكمة الإدارية العليا من قبل الموظف الذي صدر عليه حكم من مجلس التأديب ذلك أن قرارات مجلس التأديب هي قرارات نهائية لا تسري عليها

(١) حكمها في الطعن رقم (٥٠٢) لسنة (٣١ق)، جلسة (٢٨ / ٦ / ١٩٨٧) نقلاً عن المستشار الدكتور رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٦٧٤.

الأحكام الخاصة بالقرارات الإدارية - فلا يجوز التظلم منها أو سحبها أو التعقيب عليها فقرارات مجالس التأديب أقرب في طبيعتها إلى الأحكام التأديبية منها إلى القرارات الإدارية وبالتالي فهي لا تدخل في اختصاص محكمة القضاء الإداري أو المحاكم الإدارية وإنما يتم الطعن فيها مباشرة أمام المحكمة الإدارية العليا^(١)، في حين تخضع القرارات الصادرة من مجلس تأديب المعيدين والمدرسين المساعدين لنفس إجراءات الطعن المنصوص عليها في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٨م)^(٢).

أما في الإمارات العربية المتحدة : فإن المادة (٤٨) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة قد أجازت لعضو هيئة التدريس استئناف القرار الصادر من رئيس القسم بفرض عقوبة التنبيه أمام العميد المختص خلال مدة (٧) أيام من تاريخ تبليغه، أما إذا كانت العقوبة مفروضة من عميد الكلية فلعضو هيئة التدريس استئناف القرار أمام مدير الجامعة خلال (٧) أيام من تاريخ تبليغه، أما قرار مجلس التأديب فإنه يجوز التظلم منه أمام الرئيس خلال اسبوعين من تاريخ تبليغ العقوبة إلى عضو الهيئة التدريسية ويكون قرار الرئيس بشأنها قطعياً لا يجوز الطعن فيه أمام أي جهة^(٣).

أما في السعودية فنلاحظ أن قرارات مدير الجامعة بفرض عقوبتي (الانذار واللوم) على عضو هيئة التدريس نهائية غير قابلة للتظلم أو الطعن، في حين نجد قرارات لجنة التأديب قابلة للطعن فيها من قبل عضو هيئة التدريس بموجب خطاب يرفعه إلى مدير الجامعة في مدى (٣٠) يوماً على الأكثر من إبلاغه بقرار اللجنة

(١) حكمها في الطعن رقم (٢٨) لسنة (٢٨) لسنة (٢٩ ق)، جلسة (١٥ / ١٢ / ١٩٨٥) نقلاً عن المستشار الدكتور رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٢٧٢.
(٢) المادة (١٣٠) و(١٥٧) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل، ولمزيد من التفصيل حول طرق الطعن بالعقوبات التأديبية إدارياً وقضائياً انظر المستشار عبد الوهاب البندري، طرق الطعن في العقوبات التأديبية إدارياً وقضائياً، للعاملين في الدولة والقطاع العام ودوي الكادر الخاصة، دراسة فقهية قضائية وفقاً لأحدث التشريعات وأراء الفقه وأحكام القضاء الإداري وفتاوى مجلس الدولة، دار الفكر العربي، بدون سنة نشر، ص ٨ وما بعدها، وص ٨٨ وما بعدها، كذلك انظر د. الطيب حسين محمود، الضمانات القانونية في محاسبة العاملين في الخدمة، دراسة مقارنة في القانون السوداني والانكليزي والمصري والفرنسي، دار النهضة العربية، بدون سنة طبع، ص ٦٥ وما بعدها.
(٣) انظر المادة (٤٩) من اللائحة اعلاه.

وإلا أصبح نهائياً وتخضع قرارات لجنة التأديب في حالة الإصرار عليها إلى تدقيق مجلس الجامعة ويكون قرار المجلس الأخير نهائياً^(١).

المطلب الثاني محو العقوبة التأديبية

محو العقوبة التأديبية : هو إزالة العقوبة التأديبية بعد انقضاء مدة معينة إذا استقامت سيرة الموظف ولم يرتكب في غضون ذلك مخالفة أخرى لأن بقاء العقوبات التأديبية شاخصة في ملف الموظف وخصوصاً موظف الخدمة الجامعية يترك أثراً سيئاً في خدمته الوظيفية، والمحو إما يكون تلقائياً بحكم القانون بناءً على انقضاء ميعاد محدد على فرض العقوبة، أو بناءً على طلب الموظف بعد التأكد من توافر الشروط القانونية^(٢)، والأصل عدم جواز سحب القرارات الإدارية السليمة إذا ترتب عليها حقوق للغير، أما إذا كانت معيبة فإنه يجوز سحبها خلال مدة الطعن فيها قضائياً باستثناء القرار الإداري المعدوم أو القرار الصادر بناءً على غش من ذي مصلحة^(٣).

وقد أعطى المشرع العراقي للوزير المختص صلاحية إلغاء عقوبات انضباطية معيبة وهي (لفت النظر، الإنذار، قطع الراتب، التوبيخ) دون العقوبات الأخرى عند توفر ثلاثة شروط هي :

أ- مضي سنة على فرض العقوبة.

ب- قيامه بأعماله بصورة متميزة عن أقرانه.

(١) المواد (٨٨، ٩١) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس.

(٢) قرار مجلس شورى الدولة المرقم (٤٩ / ٢٠٠٠) في (٢٩ / ١٠ / ٢٠٠٠) المنشور في مجلة العدالة، العدد ٢، لسنة (٢٠٠١)، نقلاً عن أ. د. غازي فيصل مهدي، تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام، ط ١، ٢٠٠٤، ص ٥١.

(٣) انظر أ. د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل، المصدر السابق، ص ٩١.

ج- عدم معاقبته بأية عقوبة خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة (أ) اعلاه^(١).

إلا أنه يلاحظ على مسلك المشرع العراقي ما يأتي :

(١) بأنه حصر صلاحية إلغاء أو محو العقوبة الانضباطية بالوزير المختص وهذا معناه أن إلغاء العقوبات الانضباطية المفروضة على عضو هيئة التدريس في الجامعات العراقية منوط بوزير التعليم العالي والبحث العلمي ولا يستطيع رئيس الجامعة أو عميد الكلية أو رئيس القسم العلمي المختص إلغاء هذه العقوبات ولا يجوز للوزير تخويل هذه الصلاحية كونها من الصلاحيات الشخصية.

(٢) إن محو العقوبة التأديبية مقصور على بعض العقوبات الانضباطية دون غيرها كإنقاص الراتب أو تنزيل الدرجة، وهذا معناه بقاء هاتين العقوبتين في ملف موظف الخدمة الجامعية مما ينعكس على مرونة العمل وحسن الأداء.

(٣) إن إلغاء العقوبة الانضباطية يكون بناءً على طلب من الموظف المعاقب ولا يتم بشكل تلقائي بانقضاء مدة معينة كما أن طلب الإلغاء بناءً على توفر شروط الإلغاء لا يرتب للموظف حقاً بالإلغاء، فالأمر متروك للصلاحية التقديرية للوزير.

(٤) لقد ساوى المشرع بالمدة المعينة كشرط لإلغاء العقوبات الأربع (لفت النظر، الانذار، قطع الراتب، التوبيخ)، في حين كان من المقتضى التمييز بين هذه العقوبات من حيث المدة المطلوبة للإلغاء لاختلاف الآثار المترتبة على كل عقوبة وحسب جسامة الفعل المرتكب.

أما في مصر : فإن قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل لم ينظم أحكام محو الجزاءات التأديبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في مجلس الدولة المصري إلى سريان أحكام محو الجزاءات التأديبية الواردة في المادة (٩٢) من قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٨) على أعضاء هيئة

(١) انظر المادة (١٣) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل.

التدريس في الجامعات حيث تبين بأن العقوبات التأديبية الواردة في المادة المذكورة تلغى تلقائياً بمرور الفترة المحددة في المادة المذكورة وحيث أن بعض الجزاءات المنصوص عليها في قانون العاملين المدنيين آنف الذكر تتماثل مع تلك التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات كالتنبيه واللوم فإنها تأخذ حكمها فيما يتعلق بالمدة الواجب انقضاؤها للمحو، أما الجزاءات الأخرى التي وردت في قانون تنظيم الجامعات والمغايرة لتلك الواردة في القانون العام فإنها تتدرج في عموم نص الفقرة (٤) من المادة (٩٢) فإنها تعتبر من قبيل الجزاءات الأخرى، وما يترتب عليه وجوب انقضاء ثلاث سنوات لمحوها كما قررت الفقرة (٤) من المادة (٩٢) آنف الذكر ويتولى رئيس الجامعة أو مجلس الجامعة أو مجلس الكلية اختصاص محو العقوبة التأديبية قياساً على الاختصاصات المنوطة بهم كتعيين أو نقل أو إعاره أو معاقبة عضو هيئة التدريس وتمارس هذه الجهات اختصاص لجنة شؤون العاملين لغير شاغلي الوظائف العليا المنصوص عليها في قانون العاملين المدنيين آنف الذكر والتي تتولى التحقيق من سلوك موظف الخدمة الجامعية فيما إذا كان مرضياً من خلال الإطلاع على ملف خدمته وتقارير رؤسائه في العمل.. الخ^(١).

أما في الإمارات العربية المتحدة : فنلاحظ أن لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة لم تتضمن نصاً يعالج موضوع محو العقوبات التأديبية المفروضة على أعضاء هيئة التدريس وهذا يقتضي تطبيق الشريعة العامة للموظفين في الإمارات العربية المتحدة حيث حدد قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية رقم (٢١) لسنة (٢٠٠١) المدد التي يترتب على انقضائها محو الجزاءات التأديبية ويكون ذلك بقرار من الوزير المختص إذا كانت تقارير الكفاية المقدمة عن الموظف بتقدير (جيد) على الأقل^(٢).

(١) فتوى إدارة الفتوى لوزارة التعليم العالي والجامعات، بتاريخ (٧ / ٣ / ١٩٩٦)، ملف رقم (١ / ٢ / ١١٧٥)، نقلاً عن المستشار الدكتور رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٧٠٦ و ٧٠٧.

(٢) المواد (٨٦، ٨٧) من قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية رقم (٢١) لسنة (٢٠٠١)، وكذلك انظر المادة (١١٠) من قانون الخدمة المدنية لإمارة الشارقة رقم (٥) لسنة (٢٠٠١) التي

وأخيراً لابد من الإشارة إلى أن الاثر المترتب على محو العقوبة التأديبية هو إنهاء ما تولد عن قرار فرضها من آثار بالنسبة للماضي ومنع سريان اثره بالنسبة للمستقبل^(١) ما لم تكن العقوبة قد استنفذت آثارها كتأخير ترفيع موظف الخدمة الجامعية وتأخير العلاوة حيث تبقى هذه الآثار سارية في حقه ويقتصر الأمر على محو آثار العقوبة بالنسبة للمستقبل ولا ينسحب على الماضي بتاتا^(٢).

تضمنت حكماً مماثلاً للقانون الاتحادي، حيث أعطت المادة المذكورة لسلطة توقيع الجزاء اختصاص إصدار قرارا لمحو الجزاء بعد انقضاء المدد المحددة فيها.
 (١) انظر د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المصدر السابق، ص ٢٩٧.
 (٢) انظر المادة (١٣ / ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل.

الفصل الرابع

إحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد

تنتهي الخدمة الوظيفية لموظف الخدمة الجامعية بذات الحالات المقررة لانتهاء الخدمة الوظيفية للموظف العام، فالخدمة الجامعية تنتهي بالاستقالة الصريحة الصادرة عن الإرادة السليمة لموظف الخدمة الجامعية والتي يعلن فيها عدم رغبته بالاستمرار بالخدمة^(١)، وقد تنتهي الخدمة الجامعية بانقطاع موظف الخدمة الجامعية عن الوظيفة وترك العمل لمدة تزيد على عشرة أيام دون عذر مشروع حيث يُعد مستقياً بحكم القانون^(٢)، وكذلك تنتهي الخدمة الجامعية بسبب إقصاء موظف الخدمة الجامعية عن وظيفته لتخلف شرط أو أكثر من شروط التوظيف المنصوص عليها في المواد (٧، ٨) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل^(٣) وقد تنتهي الخدمة الجامعية بسبب عدم التثبيت في الوظيفة^(٤) وقد تنتهي الخدمة الجامعية بصدور حكم جنائي بحق موظف الخدمة الجامعية ينهي خدمته الوظيفية أو بسبب تعرضه لعقوبة انضباطية من شأنها قطع علاقته بالوظيفة سواء أكان ذلك بصورة دائمية أم مؤقتة^(٥) وكذلك تنتهي الرابطة الوظيفية لموظف الخدمة الجامعية

(١) الاستقالة : عمل قانوني إرادي يصدر تعبيراً عن إرادة الموظف في ترك الوظيفة بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية المحددة للإحالة على التقاعد (المعاش)، انظر د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، ج ١، ١٩٨٥، ص ٧٤٤، كذلك انظر المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل التي نصت على أحكام الاستقالة باعتبارها حقاً من حقوق الموظف العام.

(٢) انظر المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، وحول التمييز بين (الاستقالة) و(الإقالة) و(التقاعيل) انظر د. محمد محمد عجيز، الاستقالة، دراسة مقارنة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠٠٨، ص ١٦ وما بعدها، كذلك انظر مصادق عادل طالب، الوسيط في الخدمة الجامعية، المصدر السابق، ص ٣٨٠ وما بعدها.

(٣) انظر المادة (٦٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل التي نصت على (إذا ثبت بأن شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين (٧، ٨) من هذا القانون لم تكن متوفرة كلها أو قسم منها في الموظف عند تعيينه لأول مرة يجب إقصاؤه بأمر من سلطة التعيين أما إذا زال المانع القانوني للتوظيف ولا يوجد سبب آخر لاقصائه يجوز بقاؤه في الخدمة على أن لا تحتسب المدة غير المستكملة للشروط خدمة لغرض هذا القانون).

(٤) المادة (٢/١٤) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، والمادة (٧/عاشراً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل، كذلك انظر قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٥٥٠) لسنة ١٩٨٩ (الملغى).

(٥) ونقصد بذلك صدور عقوبة انضباطية بحق موظف الخدمة الجامعية بالفصل أو العزل تطبيقاً لأحكام المادة (٨/سابعا/ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، لمزيد من التفصيل انظر أ.د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون انضباط موظفي الدولة، المصدر السابق، ص ٥٢ وما بعدها.

بسبب شموله بأحكام قانون المساواة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨م^(١) أو قد تنتهي الخدمة الجامعية لأسباب أخرى^(٢)، كما قد تنتهي بالإحالة على التقاعد بناءً على طلب موظف الخدمة الجامعية أو بسبب بلوغه السن القانوني المحدد للإحالة الوجوبية على التقاعد، وهذا ما سنحاول التركيز عليه في هذا الفصل وذلك لأن أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية غير حالة الإحالة على التقاعد هي حالات قد استقرت على مستوى التطبيق العملي في دوائر الدولة وكذلك استقرت على مستوى التطبيق القضائي في قرارات مجلس شورى الدولة ومجلس الانضباط العام ولا يختلف موظف الخدمة الجامعية أو ينماز في تطبيقات خاصة به في حين أن إحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد قد تضمن تطبيقات جديدة ظهرت مع نفاذ قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨م (المعدل) ولغرض الإحاطة بهذا الموضوع قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين هما :

المبحث الأول : حالات إحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد.

المبحث الثاني : الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها موظف الخدمة الجامعية في حالة إحالته على التقاعد.

المبحث الأول

حالات إحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد

لم يحدد قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨م الحالات التي يتقرر بموجبها إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد، وبذلك يكون المشرع قد أحال تحديد هذه الحالات إلى قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل الذي

(١) المادة (٦) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساواة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ .
 (٢) من هذه الحالات حالة انتخاب موظف الخدمة الجامعية عضواً في مجلس النواب حيث ذهب مجلس شورى الدولة في قراره المرقم (٢٠٠٧/٤) في ٢٠٠٧/١/١٤ إلى القول (..أن الموظف المنتخب عضواً في مجلس النواب يُعد مستقياً من وظيفته أو محالاً على التقاعد إذا ما أريد اعتباره متفرغاً لعضوية مجلس النواب ومحتفظاً بصفته الوظيفية فيحتاج إلى تدخل تشريعي) وكذلك ذهب في قراره المرقم (٢٠٠٩/٢) في ٢٠٠٩/١/٢٩ إلى القول (يعد الموظف المنتخب عضواً في مجلس النواب بحكم الاستقلال من وظيفته) منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠٠٩، المصدر السابق، ص ٣٢ وما بعدها؛ وكذلك الحال في حالة التفرغ للعمل في المجلس البلدي حيث جاء في قراره المرقم (٢٠٠٨/٩) في ٢٠٠٨/١/٢٢ ما نصه (.. عدم إمكانية تفرغ المستوضح عنها في المجلس البلدي في محافظة المثنى لعدم وجود نص تشريعي يقضي بذلك، وإذا ما اختارت التفرغ لعضوية المجلس المذكور فإنها تعد مستقيلة من الوظيفة) منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨، المصدر السابق، ص ٤٨ .

حدد حالات إحالة الموظف العام إلى التقاعد وبالقدر الذي لا يتعارض مع بعض الأحكام الخاصة الواردة في قانون الخدمة الجامعية باعتباره القانون الخاص الذي يقيد أحكام القانون العام قانون التقاعد الموحد آنف الذكر، وسنحاول بحث حالات إحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد في المطالب الآتية :

المطلب الأول الإحالة على التقاعد لبلوغ السن القانوني للإحالة

تعتبر حالة الإحالة على التقاعد لبلوغ السن القانوني المحدد بموجب القانون للإحالة على التقاعد هي النهاية الطبيعية للخدمة الوظيفية المؤداة في دوائر الدولة بصورة عامة وفي مرفق التعليم بصورة خاصة، وعادة ما درجت قوانين التقاعد على تحديد سن قانوني معين يتحتم عند بلوغه إحالة الموظف على التقاعد تلقائياً حتى وإن كانت مدة خدمته لا تؤهله للإحالة على التقاعد، إذ من غير الممكن أن يستمر الموظف في خدمته إلى نهاية عمره فالوظيفة العامة تكليف لفترة زمنية محددة بموجب القانون وليست استحقاقاً مدى الحياة وهذا ما سنتناوله في الفروع الآتية :

الفرع الأول السن القانوني للإحالة على التقاعد

لقد حدد قانون التقاعد الموحد السن القانوني الموجب للإحالة على التقاعد بإكمال سن الـ (٦٣) الثالثة والستين من العمر، حيث يجب إحالة الموظف الذي أكمل السن المذكورة على التقاعد وجوبياً وبصرف النظر عن مدة خدمته ما لم ينص القانون على خلاف ذلك^(١) وهذا هو الحكم العام الذي يسري على كافة موظفي الدولة باستثناء موظفي الخدمة الجامعية حيث حددت المادة (١١/أولاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل سن التقاعد عند إكمال سن (٦٥) الخامسة والستين عاماً^(٢)، أما موظف الخدمة الجامعية المشمول بقانون إعادة المفصولين السياسيين رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٦ المعدل فإن السن القانوني للإحالة على التقاعد هو بلوغ المشمول بأحكامه سن (٦٨) من عمره حيث يعتبر موظف الخدمة الجامعية منفكاً من الوظيفة في اليوم المحدد لإكمال السن القانونية في (٦/٣٠) بعد الظهر أو (١٢/٣١) بعد الظهر في السنة التي أكمل فيها سن (٦٥) من العمر استناداً لقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٨ وبخلافه فإن رئيس الدائرة أو الموظف المختص إدارياً يتحملون التبعات القانونية في حالة عدم إصدار الأمر الإداري بالانفكاك بما في ذلك استحصال الفروقات المالية الناجمة عن صرف كامل رواتبه ومخصصاته بسبب استمراره في الخدمة ولغاية

(١) نصت المادة (١/ثانياً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل على أن .. تتحتم إحالة الموظف على التقاعد في إحدى الحالتين الآتيتين : أ- عند إكماله سن الـ (٦٣) من العمر وهو السن القانوني للتقاعد بغض النظر عن مدة خدمته ما لم ينص القانون على خلاف ذلك) في حين نجد أن نظام الموظفين العموميين اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم (١١٢) في ١٢/٦/١٩٥٩ حدد السن القانوني للتقاعد ببلوغ سن (٦٤) سنة من عمره، أما المادة (١/١٢) من قانون التقاعد المدني الأردني رقم (٣٤) لسنة ١٩٥٩ فقد حددت السن القانوني للإحالة على التقاعد بإكمال (٤٠) سنة خدمة مقبولة أو حين إكمال الموظف الستين من عمره يتوجب إحالته على التقاعد.

(٢) عدلت هذه المادة بموجب قانون التعديل الأول لقانون الخدمة الجامعية رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٢ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ٤٢٣٨ في ٧/٥/٢٠١٢، لمزيد من التفصيل حول بلوغ السن القانوني للتقاعد انظر حسين حمودة المهداوي، شرح أحكام الوظيفة العامة، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، طرابلس، ليبيا، بدون سنة طبع، ص ٤٨٣ وما بعدها.

تأريخ الانفكاك الفعلي حيث يستحق الموظف الذي بلغ السن القانوني للتقاعد والمستمر بالخدمة تقاضي أجر المثل عن العمل الذي يؤديه بعد بلوغه السن القانوني للتقاعد فقط كما لا تحسب هذه المدة خدمة تقاعدية استناداً لأحكام المادة (٥/رابعاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل وهذا ما ألمحت إليه محكمة التمييز الاتحادية في قرار لها صدر عام ٢٠١٠ جاء فيه (... إن المميز عليه من موظفي الخدمة الجامعية ومن موالد ١٩٣٧/٤/٢١ ويكمل السن القانونية للإحالة على التقاعد وفق ما نصت عليه المادة (العاشرة) من قانون الخدمة الجامعية المرقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ في ٢٠/٤/٢٠ ويتحتم إحالة الموظف على التقاعد وفكه من الوظيفة بسبب إكماله السن القانونية في اليوم المحدد لإكماله السن القانونية ولا يجوز تأخير انفكاكه استناداً لأحكام الفقرة (١) من البند (أولاً) من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم (٢٠) في ٩/١/١٩٨٨، ولأن الخدمة المؤداة بعد بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد لا تحتسب خدمة تقاعدية بموجب البند (٣) من المادة (١٥) من قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ (الملغي) والفقرة (٤) من المادة (الخامسة) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل، وحيث أن مجموع الخدمة الجامعية للمميز عليه اقل من (٢٥) خمسة وعشرين عاماً بتاريخ إحالته على التقاعد فيكون غير مشمول بقانون الخدمة الجامعية..)^(١).

وقد ذهب مجلس شورى الدولة إلى تأكيد هذه الحقيقة في قراره الصادر بتاريخ ٢٦/٨/٢٠١٠ والذي جاء فيه (.. أولاً : يعد الموظف بإكماله السن القانونية محالاً على التقاعد بحكم القانون ولا تعد المدة اللاحقة خدمة لأي غرض كان، ثانياً: تعد المبالغ التي يتقاضاها الموظف بعد إكماله السن القانونية للإحالة على التقاعد أجر مثل العمل الذي أداه، ثالثاً : إن تحديد مسؤولية المقصر عن عدم ترويج المعاملة

(١) قرارها بالعدد (٢٠١٠/٤٠٣) في ٢٢/٩/٢٠١٠، أشار إليه دريد داود سلمان الجنابي، قضايا المتقاعدين في قرارات محكمة التمييز الاتحادية، ج ١، ط ١، ٢٠١٢، ص ١٣٩.

التقاعدية للموظف الذي أكمل السن القانونية للإحالة إلى التقاعد مسألة وقائع يعود تقديرها إلى الجهة طالبة الاستيضاح^(١).

وكذلك ذهب مجلس شورى الدولة في قرار آخر صدر بتاريخ ٢٠١٠/٩/٦ إلى القول (... تتحتم إحالة الموظف إلى التقاعد عند إكماله السن القانونية للإحالة إلى التقاعد ويفك من وظيفته بتاريخ إكماله السن القانونية وتعد الرواتب التي تقاضاها عن المدة الزائدة بمثابة أجر مثل)^(٢).

أما موظف الخدمة الجامعية المشمول بأحكام إعادة المفصولين السياسيين رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٥ المعدل فإنه يتحتم إحالته على التقاعد عند إكمال سن (٦٨) الثامنة والستين من العمر وهذا ما قرره مجلس شورى الدولة في قراره المؤرخ ٢٠١٠/٨/٢٦ الذي جاء فيه (.. تتحتم إحالة المفصول السياسي والمستمر بالخدمة أو المعاد إليها عند إكماله (٦٨) الثامنة والستين من العمر..)^(٣) أما فيما يتعلق بتحديد السن القانوني للإحالة فيتم اعتماد المستند الذي جرى عليه التعيين أو تم تثبيت العمر بموجبه هو المعول عليه لغرض التثبيت من العمر الحقيقي للموظف أو المتقاعد ولا يعتد بأي تصحيح قضائي أو إداري يصدر بعد ذلك واستناداً لما تقدم فإن تحديد بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد يكون بالاعتماد على المستند الذي جرى على أساسه التعيين أول مرة، فإذا تم تعيين الموظف على أساس العمر أو التولد المثبت في هوية الأحوال المدنية فلا عبرة بعد ذلك بهوية الأحوال المدنية التي تم تنظيمها بعد التعيين إذا تضمنت تعديلاً لتاريخ التولد سواء كان هذا التعديل مستنداً إلى تصحيح إداري أو قضائي^(٤).

(١) قرارها المرقم (٢٠١٠/١٠٢) في ٢٠١٠/٨/٢٦، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٠، المصدر السابق، ص ٢٣٧.

(٢) قرارها المرقم (٢٠١٠/١١١) في ٢٠١٠/٩/٦ منشور في دليل التشريعات القانونية الخاصة بالوظيفة العامة الصادر عن وزارة العدل/مجلس شورى الدولة، مطبعة الوقف الحديثة، ٢٠١٢، ص ٢١٤.

(٣) القرار المرقم (٢٠١٠/١٠٣) في ٢٠١٠/٨/٢٦ منشور في دليل التشريعات القانونية الخاصة بالوظيفة العامة، المصدر السابق، ص ١٦٩.

(٤) المادة (٢٥) من قانون التقاعد الموحد وإعطاء وزارة المالية المرقم (٢٠٢٥/١٤/٨٠٢) في ٢٠٠٨/٢/٢١ الذي أكد اعتماد هوية الأحوال المدنية أو أي مستند جرى التعيين على أساسه لتحديد بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد وعدم اعتماد المستندات أو الهوية التي تنظم بعد

أما في مصر فإن السن القانوني لانتهاؤ الخدمة بالنسبة إلى أعضاء هيئة التدريس هي (ستون سنة ميلادية)، وفي حالة بلوغ عضو هيئة التدريس هذا السن خلال العام الجامعي فيبقى إلى نهايته مع احتفاظه بكافة حقوقه ومناصبه الإدارية وينتهي العام الجامعي بانتهاء أعمال الامتحانات في ختام الدراسة في العام الجامعي، ولا تحتسب مدة بلوغه سن الستين إلى نهاية العام الجامعي في المعاش^(١). أما في الأردن فإن السن القانوني للإحالة على التقاعد هو إتمام السبعين من العمر وفي هذه الحالة يكون انتهاء الخدمة اعتباراً من نهاية العام الجامعي الذي أتم فيه سن السبعين^(٢).

أما في الإمارات العربية المتحدة فإن عمل عضو هيئة التدريس ينتهي عند بلوغ سن الستين للأساتذة المساعدين والمحاضرين والمدرسين، وبلوغ سن الخامسة والستين للأساتذة والأساتذة المشاركين^(٣).

الفرع الثاني تمديد السن القانوني للإحالة على التقاعد

لقد أجاز قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ في المادة (١/ثالثاً) منه لرئيس مجلس الوزراء باقتراح من الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة تمديد خدمة الموظف لمدة لا تزيد عن (٣) سنوات عند إكماله السن القانونية للإحالة على التقاعد مع مراعاة ندرة الاختصاص ونوعية الوظيفة وحاجة الدائرة

تأريخ التعيين، وهذا ما ذهبت إليه الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة في قرارها المرقم (٣١٩/انضباط/تمييز/٢٠٠٦) الذي جاء فيه (.. إن المستند الذي جرى التعيين أو تثبيت العمر بموجب هو المعول عليه لغرض التثبيت من العمر الحقيقي للموظف وفقاً لما قرره المادة (٤٨) من قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦، وحيث أن هذا النص جرى التأكيد عليه في المادة (٢٥) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.. منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة للأعوام ٢٠٠٤، ٢٠٠٥، ٢٠٠٦، المصدر السابق، ص ٣٨٨.

(١) المادة (١١٣) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ المعدل.

(٢) المادة (٢/٣٢) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لعام ٢٠٠٧.

(٣) المادة (٣٠/ثانياً) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة.

لخدماته ليكون سن (٦٦) سنة أقصى ما يمكن بلوغه من قبل الموظف لغرض الاستمرار في الخدمة الوظيفية وقد أصدرت الأمانة العامة لمجلس الوزراء ضوابط وتحديدات بصدد طلبات تمديد الخدمة الوظيفية وحصرت طلبات تمديد الخدمة الوظيفية لمن هو بدرجة مدير عام فأعلى مع ترويج كافة المعاملات التقاعدية للموظفين لمن هم دون درجة مدير عام صعوداً عند إكمالهم السن القانونية وفقاً للضوابط والتعليمات النافذة^(١) إلا أن مجلس الوزراء قد استثنى من هذا الحكم أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات والمعاهد والأطباء الاختصاصيين والكوادر المهمة من حملة الشهادات ذوي الاختصاص لكافة الوزارات من الذين يرى الوزير ضرورة تمديد خدماتهم على أن يتم مراعاة الالتزام باستحصال موافقة مجلس الوزراء^(٢). إلا أنه بالرجوع لأحكام قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل نلاحظ أنه قد تضمن حكماً خاصاً يشكل استثناءً على الأصل العام حيث أجاز القانون المذكور للوزير

- أي وزير التعليم العالي والبحث العلمي - تمديد خدمة حامل لقب (الأستاذية) من الاختصاصات النادرة استثناءً من شرط العمر بتوصية من مجلس الجامعة للاستمرار بخدمته الجامعية وبتأييد من اللجنة الطبية المختصة^(٣). واستناداً لما تقدم نلاحظ أن النص المذكور قد قصر جواز تمديد خدمة موظف الخدمة الجامعية استثناءً من

(١) قرار مجلس الوزراء المتخذ في جلسته الاعتيادية (٤١) في ٢٠٠٧/١٠/٢ والمعتم على وزارات ودوائر الدولة كافة بموجب كتاب الأمانة العامة لمجلس الوزراء ذي العدد ١٦٥٩٩ في ٢٠٠٧/١٠/٤.

(٢) قرار مجلس الوزراء في جلسته الاعتيادية (٤٨) في ٢٠١١/١١/٢٧ المعتم بموجب كتاب الأمانة العامة لمجلس الوزراء ذو العدد ١٩٨٤٧ في ٢٠٠٧/١٢/٢.

(٣) المادة (١١/ثانياً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل بالقانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٢، أما فيما يتعلق بتمديد خدمة موظف الخدمة الجامعية المشمول بقانون إعادة المفصولين السياسيين رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٥ المعدل فإن مجلس شوري الدولة قد ذهب بقراره المرقم (٢٠١٠/١٠/٣) في ٢٠١٠/٨/٢٦ إلى القول (.. تتحتم إحالة المفصول السياسي المستمر بالخدمة أو المعاد إليها عند إكمالها (٦٨) الثامنة والستين من العمر) وهو بذلك -أي المجلس- لا يؤيد جواز تمديد خدمة موظف الخدمة الجامعية، المشمولين بقانون إعادة المفصولين السياسيين المشار إليه في أعلاه استدلالاً بالمواد (١١/ثانياً) و(١٨/أولاً) من قانون الخدمة الجامعية المرقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل، القرار منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠١٠، المصدر السابق، ص ٢٤٠.

شروط العمر لحاملي لقب (الأستاذية) وهذا معناه أن هذا الاستثناء لا يسري على موظف الخدمة الجامعية الذي لا يحمل اللقب المذكور ويخضع للحكم العام في تمديد الخدمة المنصوص عليها في قانون التقاعد الموحد، كما اشترط أن يكون حامل لقب (الأستاذية) من الاختصاصات النادرة وأن يتم التمديد من قبل الوزير وبتوصية من مجلس الجامعة على أن يكون طالب التمديد مؤهلاً بدنياً وصحياً وبتقرير من لجنة طبية مختصة، وكذلك نلاحظ على الحكم المذكور بأن المشرع لم يحدد حداً أعلى لتمديد خدمة حامل لقب (الأستاذية) وهذا معناه إمكانية الاستمرار بالخدمة ما سمحت به حالته الصحية.

أما في مصر فإن القانون قد أجاز التعيين بصفة شخصية في ذات الكلية أو المعهد جميع من يبلغون سن انتهاء الخدمة ويصبحون (أساتذة متفرغين) حتى بلوغهم سن (٧٠) السبعين ما لم يطلبوا عدم الاستمرار في العمل، ولا تحسب هذه المدة في المعاش ويتقاضون مكافأة مالية إجمالية توازي الفرق بين المرتب مضافاً إليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش^(١). وهذا ما ألمحت إليه المحكمة الإدارية العليا بالقول (... إن عضو هيئة التدريس في الجامعة يبلغ سن انتهاء الخدمة ببلوغ ستين سنة إلا أنه يبقى بعد بلوغ هذا السن بقوة القانون أستاذاً متفرغاً حتى بلوغ سن الخامسة والستين وذلك ما لم يطلب عدم الاستمرار في العمل فإذا لم يفصح عضو الهيئة التدريسية عن رغبته في عدم الاستمرار في العمل فإنه يظل بقوة القانون أستاذاً متفرغاً بالجامعة تربطه بها علاقة وظيفية تنظيمية يخضع فيها لجميع أحكام قانون تنظيم الجامعات في غير ما يخص وظيفة الأستاذ المتفرغ من أحكام هذا القانون، ومن ثم يخاطب بالأحكام الخاصة بواجبات الوظيفة، ويخضع لأحكام المسؤولية التأديبية والمحاكمة

(١) المادة (١٢١) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ المعدل التي حددت فترة الأستاذ المتفرغ حتى سن (٧٠) سبعين سنة بعد أن كانت (٦٥) خمسة وستين سنة، حيث عدلت المادة المذكورة بموجب القانون رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٤ ومن ثم بالقانون رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٠.

التأديبية)^(١)، وكذلك الحال أجاز القانون الأردني التعاقد مع عضو هيئة التدريس الذي انتهت خدمته في الجامعة لبلوغه سن السبعين بصفة محاضر متفرغ فيها ولم يتضمن الإشارة إلى إمكانية تمديد الخدمة ما بعد سن السبعين^(٢) في حين أن القانون الإماراتي أجاز تمديد خدمة الأساتذة والأساتذة المشاركين إلى ما بعد السن القانوني للتقاعد وهو (٦٥) سنة ولغاية السبعين بموافقة رئيس الجامعة^(٣).

المطلب الثاني الإحالة على التقاعد لأسباب صحية

لا يحال موظف الخدمة الجامعية على التقاعد وجوباً بسبب بلوغه السن القانونية للإحالة على التقاعد فحسب بل أيضاً يتحتم إحالته على التقاعد إذا كانت حالته الصحية لا تسمح بالاستمرار بالخدمة، على أن تثبت هذه الحالة بموجب قرار صادر من اللجنة الطبية الرسمية المختصة والذي يشير إلى عدم صلاحيته للخدمة^(٤) وتشكل هذه اللجنة وفقاً للأسس والضوابط المحددة بتعليمات اللجان الطبية رقم (١) لسنة ١٩٩٥م المعدلة، فإذا ما تعرض موظف الخدمة الجامعية لمرض من شأنه أن يمنعه من مزاولة عمله، أو تعرضه لإصابة أثناء العمل أو من جرائه تسببت في مرض مهني أو عطل عضوي ويعد في حكم الإصابة الحادث الذي وقع له أثناء ذهابه مباشرة للعمل أو في أثناء عودته المباشرة منه^(٥)، وكان من شأن هذا المرض أو الإصابة أو الحادث أن تسبب عجزاً أو عطلاً من خلال الانتقاص من قدرة موظف الخدمة الجامعية على العمل بشكل كامل أو جزئي بسبب هذا المرض أو الإصابة كحالات الإصابة بالأمراض التي تستوجب العلاج مدة طويلة أو كانت من الأمراض المستعصية أو الخبيثة المحددة من قبل وزارة الصحة فإن للجنة الطبية

(١) حكمها في الطعن رقم (٦٣٥٣ لسنة ٣١ قضائية) جلسة (١٩٨٩/١٢/٢٣) أشار إليه رجب عبد الحكيم سليم، المصدر السابق، ص ٧١٨.

(٢) المادة (٣٢/ج) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لسنة ٢٠٠٧.

(٣) المادة (٣٠/ثانياً/ب) من لائحة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشارقة.

(٤) المادة (١/ثانياً/ب) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.

(٥) المادة (١/ثانياً) من قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩.

المختصة وبعد منحه إجازة مرضية براتب تام مدة أقصاها (٣) سنوات أن تقرر عدم صلاحيته للعمل نهائياً وإحالاته على التقاعد مهما كانت مدة خدمته^(١) ولهذا الغرض أجاز القانون إبلاغ موظف الخدمة الجامعية الذي أصيب أثناء الخدمة بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة أو كان من الأمراض المستعصية استناداً إلى تقرير صادر عن اللجنة الطبية المختصة يشير إلى عدم صلاحيته للعمل نهائياً^(٢) إلى (١٥) خمس عشرة سنة إذا كانت أقل من ذلك ويعفى من تسديد التوقيفات التقاعدية عن المدة المضافة^(٣) على أن لا يكون الموظف قد تعمد إصابة نفسه أو كانت الإصابة قد نتجت عن سوء سلوك فاحش ومقصود وهو تحت التأثير الشديد للمسكرات والمخدرات أو بسبب مخالفته الصريحة أو المتعمدة للأنظمة والتعليمات الخاصة بالوقاية والسلامة المهنية أو بسبب خطأ جسيم منه أو بسبب إعتائه على الغير^(٤).

وبناءً على ما تقدم فإن الإحالة على التقاعد لأسباب صحية تعد من الحالات الوجوبية للإحالة على التقاعد^(٥) وإن المشرع عندما قرر بلوغ الخدمة التقاعدية في الحالة المذكورة إلى (١٥) خمس عشرة سنة هو مسلك محمود لأن الموظف بهذا الاحتمال سيتمكن من الحصول على الراتب التقاعدي لأنه استوفى الحد الأدنى من الخدمة المطلوبة لمنح الراتب المذكور^(٦).

المطلب الثالث

حالات خاصة للإحالة على التقاعد بحكم القانون

- (١) المادة (٢) من قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩.
- (٢) المادة (٢/أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٣) المادة (٢/ثانياً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل، كذلك المواد (٢/ثالثاً) و(٦/أولاً) من قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ المعدل.
- (٤) لا يستحق الموظف المصاب رواتب إجازاته عن الإصابة والمكافأة التعويضية، إذا ثبت إصابته بسبب الحالات أعلاه، انظر المادة (١١) من قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩.
- (٥) المادة (١/ثانياً/ب) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٦) المادة (٢/ثانياً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل، كذلك انظر أ.د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون التقاعد الموحد، المصدر السابق، ص ١٥.

أشار قانون التقاعد الموحد لحالات خاصة يعد فيها الموظف محالاً على التقاعد بحكم القانون ويمكن إيجاز هذه الحالات في الآتي :

١- الإحالة على التقاعد لأسباب تأديبية :

أجاز قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ إحالة الموظف المفصول^(١) أو المعزول^(٢) على التقاعد^(٣) على أن لا يصرف راتبه التقاعدي إلا إذا كانت مدة خدمته التقاعدية لا تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة ولا يقل عمره عن (٥٠) خمسين سنة^(٤)، ومن المعروف أن عقوبتي العزل والفصل تقطعان الرابطة الوظيفية حتماً، إلا أنه في عقوبة العزل يكون القطع نهائياً فلا يجوز إعادة تعيين الموظف المعزول في دوائر الدولة والقطاع العام في حين أن عقوبة الفصل تؤدي إلى قطع الرابطة الوظيفية بصورة مؤقتة إذ يجوز إعادة تعيين الموظف المفصول بعد انتهاء مدة الفصل^(٥).

٢- الإحالة على التقاعد بسبب ترك الخدمة لأسباب اضطرارية :

نصت المادة (١/خامساً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل على استحقاق الموظف تارك العمل لأسباب اضطرارية للحقوق التقاعدية على أن لا يصرف الراتب التقاعدي إلا إذا أكمل سن (٥٠) خمسين سنة من عمره ولديه خدمة لا تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة، ويلاحظ أن المشرع لم يحدد المقصود بالحالات الاضطرارية تاركاً تحديد ذلك إلى السلطة التقديرية للإدارة^(٦).

٣- الإحالة على التقاعد بسبب الوفاة :

إذا توفي الموظف أثناء الخدمة فإنه يعد محالاً على التقاعد بحكم القانون حتى وإن كانت خدمته تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة، حيث قرر قانون التقاعد

(١) الفصل : هو تنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه في الحالات المنصوص عليها في المادة (٨/سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٢) العزل : ويكون بتنحية الموظف من الوظيفة نهائياً ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام وذلك بقرار مسبب عند تحقق إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (٨/ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٣) المادة (١/خامساً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.

(٤) المادة (٦/أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.

(٥) انظر أ.د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون التقاعد الموحد، المصدر السابق، ص ١٧.

(٦) انظر أ.د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون التقاعد الموحد، المصدر السابق، ص ١٧.

الموحد إبلاغ الخدمة المذكورة للحد الأدنى المقرر لاستحقاق الحقوق التقاعدية وهي (١٥) خمس عشرة سنة مع إعفائه من دفع التوقيفات التقاعدية عن المدة المضافة لخدمته^(١). ويرى جانب من الفقه بأن الموظف يستحق حقوقه التقاعدية بمجرد صدور قرار التعيين حتى وإن توفي قبل المباشرة الفعلية لأنه يكتسب صفة الموظف وينشأ له مركز قانوني بمجرد صدور القرار المذكور وما المباشرة بالوظيفة إلا واقعة مادية يرتب عليها القانون بعض الآثار كالبداء بصرف الراتب واحتساب الخدمة لأغراض قانون الخدمة المدنية والتقاعد وغيرها^(٢).

٤- الإحالة على التقاعد لأسباب سياسية :

تنتهي خدمات الموظفين الجامعيين الذين تنطبق عليهم الحالات المنصوص عليها في المادة (٦ / أولاً / ثانياً / ثالثاً) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ ويتم إحالتهم على التقاعد وفقاً لقانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦، وقد اشترطت الأمانة العامة لمجلس الوزراء لغرض استحقاق ورثة المتوفى المشمول بالقانون المذكور لحقوقهم التقاعدية أن يتم ملء استمارة خاصة يتم التوقيع عليها من قبل الورثة مع مصادقة مجلس المحافظة إن كان المتوفى موظفاً في دوائرها^(٣)، والحقيقة أن مشرع القانون المذكور لم يكن منصفاً في هذا الحكم وإن كان يستند إلى نص الدستور^(٤) ذلك أن القانون المذكور قد نص على إنهاء خدمات الموظفين بما فيهم موظفو الخدمة الجامعية إذا ثبت إنتماؤهم لحزب معين دون الإشارة إلى الحكم في حالة إنتمائهم لأحزاب أخرى غير الحزب المذكور في هذا القانون خلافاً لمبدأ التزام الموظف العام بواجب الحيادية السياسية،

(١) المادة (٦/ثانياً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.

(٢) انظر أ.د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون التقاعد الموحد، المصدر السابق، ص ١٩.

(٣) إعمام الأمانة العامة لمجلس الوزراء ذو العدد ق/٢٧/٥/٢/٣٥٤٣٠ في ٢٠١٠/١٠/١٢، أشار إليه مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة الجامعية، المصدر السابق، ص ٤٠٧.

(٤) نصت المادة (٧/أولاً) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ على أن (يحظر كل كيان أو نهج يتبنى العنصرية أو الإرهاب أو التكفير أو التطهير الطائفي أو يحرض أو يمهد أو يمجّد أو يروج أو يبهر له، وبخاصة حزب البعث الصدامي في العراق ورموزه، وتحت أي مسمى كان، ولا يجوز أن يكون ذلك ضمن التعددية السياسية في العراق وينظم ذلك بقانون).

إذ على الدولة القيام بجميع وظائفها وواجباتها بعيداً عن الخلافات الحزبية أو الإيديولوجية والعقائدية وهي ملتزمة بعدم التفرقة بين الموظفين على أساس معتقداتهم وآرائهم وانتماءاتهم السياسية^(١)، والأصل أن الموظف كمواطن يتمتع بحرية الفكر والضمير والعقيدة وحرية التعبير عن الرأي بكافة الوسائل وله حرية الاجتماع والتظاهر السلمي^(٢) وبالتالي إمكانية مشاركة الموظف في الحياة السياسية^(٣) إلا أن مقتضيات الوظيفة العامة تجعل هذه الحقوق والحريات مقيدة في حدود معينة تتناسب وهذه المقتضيات أو الاعتبارات الوظيفية فهو ملزم باتباع مبدأ الحيادية السياسية من خلال الامتناع عن المشاركة في الأنشطة السياسية بأي شكل من الأشكال ومنها الانتماء للأحزاب السياسية ضماناً لحياديته ونزاهته فهو ملزم بالتحفظ في التعبير عن آرائه أو معتقداته السياسية كما ملزم باتباع السياسة العامة للدولة التي هو موظف في أحد مرافقها، كما يكون ملزماً بعدم انتقاد الدولة وسياستها سواء أكان ذلك في أثناء أوقات العمل أم خارجها، لذا يمكن القول بأن الحيادية السياسية للموظف العام هي سلوك اجتماعي ومهني وواجب من واجبات الوظيفة العامة وأخلاقياتها يجب أن يتحلى بها الموظف العام^(٤). وجدير بالإشارة إليه أن قانون الأحزاب رقم (٣٠) لسنة ١٩٩١ أجاز تشكيل الأحزاب والانتماء إليها واعتبر ذلك حقاً أساسياً لكل مواطن^(٥).

(١) نصت المادة (٦) من قانون الوظيفة العام الفرنسي رقم (٨٣-٦٣٤) في ١٣/يوليو/١٩٨٣ على أن (ويضمن حرية الضمير للمسؤولين وعدم وجود تمييز مباشر أو غير مباشر بين موظفي الخدمة المدنية بسبب آرائهم السياسية والنقابية والفلسفية أو الدينية أو الأصل أو التوجه الجنسي والعمر واسم الأسرة وحالتهم الصحية أو على المظهر المادي أو العجز أو عضوية أو غير عضوية الحقيقي أو المفترض أو مجموعة أثنية أو عرق، ومع ذلك يمكن إجراء أي تمييز لتعكس عدم اللياقة لأداء مهام معينة...).

(٢) المواد (٣٨) و(٤٢) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.

(٣) انظر د. سليمان محمد الطماوي، النظم السياسية، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٨٨، ص ٢٩٦ وما بعدها؛ كذلك انظر نص المادة (٢٠) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ الذي جاء فيها (للمواطنين رجالاً ونساءً، الحق في المشاركة في الشؤون العامة، والتمتع بالحقوق السياسية بما في ذلك حق التصويت والانتخاب والترشيح).

(٤) انظر د. صبحي المحمصاني، أركان حقوق الإنسان، بحث مقارن في الشريعة الإسلامية والقوانين الحديثة، بيروت، دار العلم، ١٩٧٩، ص ١٤١.

(٥) نصت المادة (٢) من القانون أعلاه على أن (لكل عراقي وعراقية حق تأسيس حزب سياسي أو الانتماء إليه أو الانسحاب منه وفق أحكام هذا القانون).

إلا أننا نرى أن هذا الحق مقرر لكافة المواطنين من غير موظفي الدولة، لأن موظفي الدولة ملزمون بواجب الحيادية السياسية اثناء خدمتهم الوظيفية^(١)، ولا مانع من ممارسة هذا الحق بعد انقطاع علاقة الموظف بالخدمة الوظيفية^(٢). وخلاصة ما تقدم فإن الموظف العام يتمتع بحرية الفكر والتعبير والانتماء السياسي باعتباره مواطناً إلا أن ممارسة هذه الحقوق والحريات تتحدد في أثناء خدمته الوظيفية بواجب الحيادية السياسية ويرفع هذا القيد عند انتهاء الخدمة فيمكنه ممارسة حرية التعبير والمشاركة في الحياة السياسية وفقاً لحقوقه الدستورية، لذا نجد كان من الأوفق أن يحظر على موظف الخدمة الجامعية الانتماء للأحزاب السياسية خلال فترة خدمتهم الوظيفية وعدم قصر هذا الحظر على حزب معين^(٣).

٥- الإحالة على التقاعد لعدم الكفاءة :

لقد نظم قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٨٨٠) في ١٧/١٢/١٩٨٨م مسألة إحالة الموظف بدرجة مدير عام فما فوق على التقاعد بدرجة أدنى في حالة ثبوت فشله في أداء واجباته الوظيفية، وطبقاً للقرار المذكور نستطيع القول أن موظف الخدمة الجامعية الذي يشغل منصب مدير عام فما فوق يمكن إحالته على التقاعد وبدرجة أدنى في حالة فشله في أداء واجبات وظيفته حتى وإن لم يكمل السن القانوني للإحالة على التقاعد شريطة أن يكون شغله للمنصب أصالة وألا يحال على التقاعد بنفس الدرجة والعنوان الوظيفي الذي كان يشغله قبل أن يشغل منصب مدير

(١) نص البند (ج) من لائحة السلوك الوظيفي الصادرة عن هيئة النزاهة على أن (أداء الواجب الوظيفي بكل حيادية ودون تمييز على أساس الجنس أو القومية أو الدين أو اللون أو المعتقدات السياسية وأية معايير أخرى مماثلة خلافاً للقانون)؛ كذلك انظر المادة (٣/سادساً) من قانون هيئة النزاهة رقم (٣٠) لسنة ٢٠١١ التي نصت على أن (إصدار تعليمات سلوك تتضمن قواعد ومعايير السلوك الأخلاقي لضمان الأداء الصحيح والسليم لواجبات الوظيفة العامة).

(٢) ذهب مجلس شورى الدولة في قراره المرقم (٢/٢٠٠٩) في ٢٩/١/٢٠٠٩ إلى القول (... يعد الموظف المنتخب عضواً في مجلس النواب بحكم المستقيل من الوظيفة ..) قرار سبق ذكره، وهذا القرار يدل على عدم إمكان مباشرة العمل السياسي أثناء الخدمة الوظيفية وإن مباشرة النشاط السياسي يترتب عليه قطع العلاقة الوظيفية.

(٣) للإطلاع على موقف التشريعات المقارنة من الحيادية السياسية للموظف العام انظر د. عثمان سلمان غيلان العبودي، واجب الموظف العام بالحيادية السياسية وتطبيقاته في شؤون الوظيفة العامة، مطبعة الكتاب، بغداد، ط١، ٢٠١١، ص٢٦ وما بعدها.

عام وكالة^(١). وتطبيقاً لذلك قضت الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة في قرارها المرقم (١١١/انضباط-تميز/٢٠١٠) في ٢٤/٣/٢٠١٠ بالقول (... وقد تأيد للمدعى عليه الثاني (إضافة لوظيفته) من خلال المجالس التحقيقية المشكلة بارتكاب المدعى (المميز) عدة مخالفات ذات صلة بالفساد المالي والإداري وبعد موافقة المدعى عليه الأول : رئيس الوزراء (إضافة لوظيفته) صدر أمر ديواني بإحالته على التقاعد استناداً لقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٨٨٠) لسنة ١٩٨٨م والذي لا يزال نافذاً ولم يُلغِ نصاً أو ضمناً والذي يقضي بإحالة كل موظف بمستوى مدير عام على التقاعد بدرجة أدنى بسبب فشله في أداء وظيفته وحيث أن القرار المطعون فيه استند لوجهة النظر المتقدمة قرر تصديقه ورد اللائحة التمييزية (...)^(٢).

أما بالنسبة لموظف الخدمة الجامعية الذي لا يشغل منصب مدير عام فما فوق فإن المادة (١/٤) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ قبل التعديل بموجب قانون تعديل قانون التقاعد الموحد رقم (٦٩) لسنة ٢٠٠٧ أجازت إحالته على التقاعد بسبب عدم الكفاءة ومعيار عدم الكفاءة كما قرره القضاء العراقي هو الإخلال بواجبات الوظيفة إخلالاً جسيماً ومتعمداً كالاتهام بقضايا الفساد المالي أو الإلتجار بالوظيفة العامة، إلا أن هذا الحكم ألغي بصدور قانون التعديل المشار إليه آنفاً، ومن التطبيقات القضائية حول الإحالة على التقاعد لعدم الكفاءة ما ذهبت إليه الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة (بصفتها التمييزية) في قرار صدر لها بتاريخ ١٨/١٢/٢٠٠٦ جاء فيه (... ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد أنه صحيح وموافق للقانون، ذلك أن المدعى أحيل على التقاعد استناداً لأحكام المادة

(١) ذهبت الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية إلى القول (.. ذلك أن المدعى (المميز) يعترض على الأمر الإداري المرقم (٣٠٠٧٢) في ١٣/١٢/٢٠٠٧، والمتضمن إحالته على التقاعد بوصفه (أستاذاً) في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وليس بدرجة (مستشار)، وحيث أن المميز أقام دعواه أمام مجلس الانضباط بتاريخ ٢/٣/٢٠٠٨ وأن الدستور والقانون قد حدد القواعد والإجراءات التي يتم بموجبها تعيين المستشار وذوي الدرجات الخاصة، وبما أن تعيين (المميز) لم يتم وفق هذه القواعد فهو لا يكتسب حقاً عليه، ويكون تعيينه بهذه الدرجة لا يتفق وحكم القانون مما يتعذر إحالته على التقاعد بذات الدرجة.. قرارها المرقم (١٩٣/انضباط/تميز/٢٠٠٨) في ٢٥/٩/٢٠٠٨ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨، المصدر السابق، ص ٤٧١.

(٢) منشور في دليل التشريعات الخاصة بالوظيفة العامة، المصدر السابق، ص ٢٢١.

(١/٤) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ لثبوت عدم كفاءته لأنه نسب إليه الإخلال بواجبات وظيفته إخلالاً جسيماً ومتعمداً وقد اتخذ هذا الإخلال شكل المتاجرة بالوظيفة مما لا يعد مناسباً بقاءه فيها...^(١)، والحقيقة أن ما ذهبت إليه الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية في القرار سابق الذكر غير سليم من الناحية القانونية وذلك لأن الإخلال الجسيم بواجبات الوظيفة بصورة متعمدة أو الفساد المالي أو المتاجرة بالوظيفة تعتبر من الجرائم ولا ينطبق عليها مفهوم عدم الكفاءة، فالكفاءة أمر يتعلق بمدى قابلية الموظف العام على فهم واجباته الوظيفية وحسن ودقة تنفيذها، كما أن الكفاءة تشمل القابليات الذهنية والفكرية والمهنية والقدرة الاستيعابية للموظف في أداء واجباته على أتم وجه أما الإخلال بهذه الواجبات فإنه يدخل في نطاق الجرائم سواء كانت ذات طبيعة تأديبية أو ذات طبيعة جنائية، وجدير بالإشارة إليه أن قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل لم يتضمن نصاً خاصاً بإحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد لعدم الكفاءة إنما ورد فيه نص يقرر نقل موظف الخدمة الجامعية خارج المؤسسة الجامعية إذا لم تثبت كفاءته العلمية خلال العام الدراسي الأول من عمله مما يثبت أهليته للعمل العلمي (الأكاديمي)^(٢).

٦- الإحالة على التقاعد بسبب الاستشهاد أو فقدان :

لا يتمتع موظف الخدمة الجامعية بحكم خاص في حالة استشهاده أو فقدانه وإنما يخضع للأحكام العامة المقررة لسائر الموظفين العموميين الذين يتعرضون للاستشهاد أو فقدان، والشهيد هو من اعتبر شهيداً بموجب القانون أو استشهاد

(١) قرارها (٣٢٠/انضباط/تمييز/٢٠٠٦) في ١٨/١٢/٢٠٠٦، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة للأعوام (٢٠٠٤، ٢٠٠٥، ٢٠٠٦)، المصدر السابق، ص ٣٨٩.
 (٢) المادة (٧/عاشراً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل، كذلك نصت المادة (٣) من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم (٣١٥) لسنة ١٩٨٨ على أن (ينقل خارج وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من لم تتم ترقيته وفق أحكام هذا القرار مدة لا تقل عن ضعف المدة المقررة للترقية).

نتيجة عمل إرهابي^(١)، أما المفقود فهو الغائب الذي انقطعت أخباره ولا تعرف حياته أو مماته^(٢)، أما المخطوف فهو المجنى عليه الذي ينتزع من مكانه الذي هو فيه وتقطع صلته بأهله ومحيطه الذي ينتمي إليه ونقله إلى موقع آخر واحتجازه فيه بقصد إخفائه بدون أمر من سلطة مختصة^(٣).

وجدير بالإشارة إليه إلى أنه سبق وأن صدرت عدة تشريعات تعالج الحقوق التقاعدية للموظف العام الذي يستشهد أثناء الخدمة أو من جرائها^(٤) نتيجة لعمل إرهابي، وآخرها قانون تعويض المتضررين من جراء العمليات الحربية والأخطاء العسكرية والعمليات الإرهابية رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠٩^(٥)، حيث اعتبر القانون المذكور الموظف العام الذي يستشهد محالاً على التقاعد بحكم القانون بعد استنفاد الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون والإجراءات المنصوص عليها في تعليمات الحقوق التقاعدية والمنحة لذوي الشهداء والمصابين نتيجة الأعمال الحربية والأخطاء العسكرية والعمليات الإرهابية رقم (١) لسنة ٢٠١٠ والتي تتمثل في وجوب تشكيل لجنة مركزية تتألف من (٣) موظفين على أن يكون أحدهم حاصلًا على شهادة جامعية أولية في القانون في الأقل تتولى التحقيق الإداري في واقعة الاستشهاد أو الإصابة وتحديد نوع الفعل المسبب للحادث فيما إذا كان ناتجاً عن فعل إرهابي أو خطأ عسكري وتقديم توصياتها مشفوعة بالأدلة الثبوتية كشهادة الوفاة، التقرير الطبي التشريحي، تحقيقات الشرطة، الأخبار، شهادات الشهود، مرتسم الحادث وغيرها.. على أن تتجز اللجنة أعمالها خلال (١٥) خمسة عشر يوماً من تأريخ

(١) قرار مجلس شوري الدولة رقم (٢٠٠٨/١٥) في ٢٠٠٨/٢/٣ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٨، المصدر السابق، ص ٦٢.

(٢) المادة (٨٦) من قانون رعاية القاصرين رقم (٧٨) لسنة ١٩٨٠.

(٣) قرار مجلس شوري الدولة (٢٠٠٨/١٥) في ٢٠٠٨/٢/٣ المشار إليه سابقاً.

(٤) من هذه التشريعات أمر الحقوق التقاعدية الممنوحة للموظف الشهيد والمتوفين من الوزراء وذوي الدرجات الخاصة والمدراء العامين رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٤ والأمر رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٤ تعويض الشهداء والمصابين نتيجة الأعمال الإرهابية وتلتها التعليمات رقم (٢) لسنة ٢٠٠٥ تعليمات منح الراتب التقاعدي للموظف الشهيد أو المصاب ثم تلتها التعليمات رقم (٣) لسنة ٢٠٠٥ تعليمات تعويض الشهداء والمصابين نتيجة الأعمال الإرهابية، وأيضاً قد ألغيت هذه التشريعات بموجب المادة (١٦/ثانياً) من قانون تعويض المتضررين من جراء العمليات الحربية والأخطاء العسكرية والعمليات الإرهابية رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠٩.

(٥) منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤١٤٠) في ٢٠٠٩/١/٢٨.

تسجيل الطلب لديها وتم تحال التوصيات للوزير المختص لغرض المصادقة عليها ومن ثم إرسال كافة الأوليات (توصيات اللجنة التحقيقية المصادق عليها من الوزير، محاضر التحقيق الإداري، شهادة الوفاة، القسم الشرعي .. إلخ) إلى هيئة التقاعد الوطنية وخلال مدة أقصاها (١٠) أيام من تأريخ إنجاز اللجنة لأعمالها^(١).

وتطبيقاً لما تقدم فإن موظف الخدمة الجامعية الذي يتوفى نتيجة عمليات حربية أو أخطاء عسكرية أو عمليات إرهابية يعد شهيداً ويعتبر محالاً على التقاعد بحكم القانون ويستحق خلفه الحقوق التقاعدية استثناءً من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل^(٢) وهذا ما سنتناوله بشيء من التفصيل في المبحث القادم الذي يتناول الحقوق التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية.

أما موظف الخدمة الجامعية المفقود أو المختطف فإنه يخضع إلى ضوابط التعامل مع الشخص المختطف المعممة بموجب كتاب الأمانة العامة لمجلس الوزراء ذي العدد /ش.و.١/٨/٦١٤ في ٢٠٠٧/١/١٦ التي تشير إلى استمرار دائرة الموظف المخطوف بصرف رواتبه إلى عائلته لمدة (٦) أشهر محسوبة كسلفة على أن تقوم عائلة المخطوف أو المفقود بإنجاز الإجراءات القانونية خلال هذه المدة وبعدها يصار إلى صرف راتب الموظف المفقود إلى زوجته وأولاده استناداً لقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٨٨) لسنة ١٩٨٧ ولحين ثبوت موت الموظف حقيقة أو حكماً وعند ذلك يعد محالاً على التقاعد بحكم القانون وتصرف له حقوقه التقاعدية^(٣).

٧- الإحالة على التقاعد بناءً على رغبة الموظف (الإحالة الجوازية) :

(١) المادة (٢/أولاً) من التعليمات الخاصة بالحقوق التقاعدية والمنحة لذوي الشهداء والمصابين نتيجة العمليات الحربية والأخطاء العسكرية والعمليات الإرهابية رقم (١) لسنة ٢٠١٠.
 (٢) المادة (١١) من قانون تعويض المتضررين من جراء العمليات الحربية والأخطاء العسكرية والعمليات الإرهابية رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠٩.
 (٣) ذهب مجلس شوري الدولة في قراره المرقم (٢٠٠٨/٧٤) في ٢٠٠٨/٥/٢٨ إلى القول (... وحيث أن كلاً من قرار مجلس شوري الدولة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٦ وقرار مجلس الوزراء يتفقان من حيث النتيجة فيما يتعلق بصرف راتب المخطوف بعد ثبوت واقعة الخطف وقرر صرف راتب الشخص المختطف كسلفة لمدة (٦) أشهر اعتباراً من تأريخ الخطف يتم بإنتهائها إما تسوية السلفة في حالة ثبوت واقعة الخطف أو استردادها إذا لم تثبت واقعة الخطف.. منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٨، المصدر السابق، ص ٢٠٥.

للموظف أن يطلب إحالته على التقاعد إذا كان قد أكمل سنَّ (٥٠) سنة من العمر فأكثر أو كانت له خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٥) سنة وعلى الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو من يخوله أي منهما البت في طلبه خلال مدة (٤٥) يوماً من تأريخ تسجيل الطلب في دائرة الموظف وبعبارة يُعد الموظف محالاً على التقاعد بانتهائها وهذا هو الحكم العام الوارد في قانون التقاعد الموحد^(١)، أما إذا لم يقدم الموظف طلباً للإحالة على التقاعد فإن قيام الإدارة بإحالته على التقاعد دون تقديم طلب منه ودون إكمال السن القانونية لا سند له من القانون لأن القرار الإداري يكون معيباً بعبء السبب^(٢)، حيث ذهب مجلس شوري الدولة في قرار له صدر عام ٢٠١٠ إلى القول (... لا يجوز إحالة المستوضح عنهم ممن تجاوزوا سن (٥٠) سنة ولديهم خدمة تجاوزت (٢٥) خمس وعشرين سنة إلى التقاعد إلا بناءً على طلبهم استناداً لقانون التقاعد الموحد...)^(٣)، ويجب على الموظف أن يقدم طلب إحالته على التقاعد إلى الجهة المختصة بذلك وفقاً للقانون وعلى الجهة المذكورة البت بطلبه خلال مدة أقصاها (٤٥) يوماً من تأريخ تسجيل الطلب ويعتبر سكوت الإدارة في مثل هذه الحالة قراراً إدارياً ضمناً بقبول الطلب ويعتبر الموظف بانتهاء هذه المدة محالاً على التقاعد بحكم القانون^(٤) في حين نجد أن قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ (المعدل) أجاز إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد بناءً على طلبه إذا كانت لديه خدمة جامعية لا تقل عن (٢٥) سنة وقرر استحقاقه لحقوق تقاعدية مساوية لما

(١) المادة (١/١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
(٢) قرار الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية ذو العدد (٢٣٣/انضباط/تمييز/٢٠٠٥) في ٢٠٠٥/١٢/٥، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة للسنوات (٢٠٠٤، ٢٠٠٥، ٢٠٠٦)، المصدر السابق، ص ٢٩١.
(٣) قرار مجلس شوري الدولة المرقم (٢٠١٠/٤٦) في ٢٠١٠/٤/١٣، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠١٠، المصدر السابق، ص ١٢٣.
(٤) ذهبت الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية في قرار لها صدر عام ٢٠٠٤ إلى القول (يعتبر الموظف محالاً على التقاعد بعد مرور ثلاثين يوماً من تقديمه الطلب حتى إذا لم يبت الوزير المختص في الطلب لأن السكوت وعدم البت في هذه الحالة يعتبر قراراً إدارياً ضمناً بقبول الإحالة على التقاعد ..) قرارها المرقم (١٩٣/انضباط/تمييز/٢٠٠٤) في ٢٠٠٤/٩/٢٩ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة للأعوام (٢٠٠٤، ٢٠٠٥، ٢٠٠٦)، المصدر السابق، ص ٢٦٥.

يتقاضاه أقرانه المستمرون بالخدمة عند إحالته على التقاعد^(١) والذي يُفهم من هذا النص أن قانون الخدمة الجامعية أجاز استثناءً من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل إحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد بناءً على طلبه إذا كانت لديه خدمة جامعية لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرين سنة دون اشتراط بلوغه سن (٥٠) سنة^(٢).

وأخيراً لا بد من الإشارة إلى أن الجهة المختصة بإحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد هو وزير التعليم العالي والبحث العلمي أو من يخوله، أما موظف الخدمة الجامعية من شاغلي الدرجات الخاصة والمعينين بمرسوم جمهوري أو بأمر من مجلس الوزراء فإن الجهة المختصة بإحالتهم على التقاعد هي نفس الجهة التي عينتهم^(٣) ومما تقدم فإن المبدأ الثابت قضائياً هو أن إحالة الموظف على التقاعد تكون بنفس الأداة القانونية التي تم تعيينه فيها^(٤) أما إذا تم إحالة موظف الخدمة الجامعية من موظف غير مخول فإن ذلك يجعل قراره معدوماً من الناحية القانونية ولا تسري بحقه المدد القانونية ومن ثم يجوز الطعن فيه في أي وقت لأنه عدم لا ينتج شيئاً^(٥). وتكون قرارات الإحالة على التقاعد بصرف النظر عن الجهة التي أصدرتها قابلة للطعن فيها أمام لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين طالما أنها قرارات

(١) ذهبت محكمة التمييز الاتحادية إلى القول (.. وبناءً على ما تقدم فإن المميز عليها تستحق راتباً تقاعدياً وفق ما يتقاضاه أقرانها ممن هم في الخدمة من راتب ومخصصات الخدمة الجامعية ...). قرارها المرقم (٤٥٣/الهيئة المدنية/٢٠٠٩) في ٦/٧/٢٠٠٩، منشور في مجلة التشريع والقضاء، السنة الثانية، العدد الثالث، تموز، آب، أيلول ٢٠١٠، ص ١٨٠.

(٢) المادة (٣/١٢) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدلة بموجب قانون التعديل الأول لقانون الخدمة الجامعية رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٢ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٢٣٨) في ٧/٥/٢٠١٢.

(٣) المادة (١/رابعاً/سادساً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل، والمادة (١١) من قانون الخدمة الجامعية المرقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل بقانون التعديل الأول رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٢.

(٤) قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية ذو العدد (٤٧/انضباط/تمييز/٢٠٠٦) في ٢٠/٣/٢٠٠٦ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة للسنوات (٢٠٠٤، ٢٠٠٥، ٢٠٠٦)، المصدر السابق، ص ٣٢٩.

(٥) قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية ذو العدد (١٣٢/انضباط/تمييز) في ١٥/٥/٢٠٠٦ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة للسنوات (٢٠٠٤، ٢٠٠٥، ٢٠٠٦)، المصدر السابق، ص ٣٤٧.

إدارية فردية^(١)، كما أن المادة (١٠٠) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ قد منعت تحصين أي عمل أو قرار إداري من الطعن^(٢).

(١) المادة (٢٠/أولاً/ب) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
(٢) انظر أ.د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون التقاعد الموحد، المصدر السابق، ص ٣٨.

المبحث الثاني الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها موظف الخدمة الجامعية في حالة إحالته على التقاعد

لقد قرر المشرع لموظف الخدمة الجامعية جملة من الحقوق والامتيازات يستحقها تمييزاً لجهوده المبذولة خلال مسيرة خدمته الجامعية ولضمان توفير حياة كريمة له ولعائلته بعد انتهاء خدمته في مرفق التعليم سواء أكان ببلوغه السن القانوني للتقاعد أم بسبب وفاته أو لأي سبب آخر يقطع علاقته الوظيفية ولذلك ولغرض الإحاطة بهذه الحقوق والامتيازات قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين أساسيين : الأول : يتناول الحقوق التقاعدية المالية، والثاني : يتناول الإمتيازات الأخرى غير المالية.

المطلب الأول الحقوق التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية

إن الحقوق التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية هي حقوق ذات طبيعة مالية تتعلق باستحقاق موظف الخدمة الجامعية أو عياله لهذه الحقوق عند إحالته على التقاعد وبصرف النظر عن سبب الإحالة على التقاعد، وهذه الحقوق قد ورد قسم منها في قانون الخدمة الجامعية ذاته ومنها ما ورد مبعثراً في قوانين الخدمة المدنية، وسنحاول إيجاز هذه الحقوق في الآتي :

١- الحق في الراتب التقاعدي :

يستحق موظف الخدمة الجامعية أو عياله، استثناءً من قانون التقاعد الموحد راتباً تقاعدياً مساوياً لما يتقاضاه أقرانه من الراتب الكلي ومخصصات الخدمة الجامعية عند إحالته على التقاعد في الحالات الآتية^(١) :

أ- إذا أحيل على التقاعد بسبب إكماله السن القانونية وله خدمة جامعية لا تقل عن (١٠) سنوات.

(١) المادة (١٢) من قانون الخدمة الجامعية ذي العدد (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدلة بقانون التعديل الأول رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٢، في حين نجد أن قانون التقاعد الموحد قد حدد احتساب الراتب التقاعدي للموظف على أساس نسبة تراكمية مقدارها (٢,٥%) اثنين ونصف من المائة من معدل الراتب الوظيفي في الخدمة التقاعدية الأخيرة عن كل سنة خدمة تقاعدية بالنسبة للحالات المحددة في المادة (٣/أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل، في حين أن الفقرة (ثانياً) من المادة المذكورة قد احتسبت الراتب التقاعدي على أساس نسبة تراكمية مقدارها (٢%) اثنين من المائة من معدل الراتب الوظيفي في الخدمة التقاعدية الأخيرة عن كل سنة خدمة تقاعدية وهنا نلاحظ الفرق جلياً بين الحكم الخاص الوارد في قانون الخدمة الجامعية والحكم العام الوارد في قانون التقاعد الموحد.

- ب- إذا أُحيل على التقاعد لأسباب صحية.
- ج- إذا أُحيل على التقاعد بناءً على طلبه وكانت له خدمة جامعية لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرين سنة.
- د- إذا توفي وهو في الخدمة.
- وهذا ما استقر عليه قضاء محكمة التمييز الاتحادية ومن قراراتها في هذا الشأن ما ذهبت إليه في قرارها المؤرخ في ٢٠٠٨/١١/١٩ الذي جاء فيه (... تستحق أسرته راتباً تقاعدياً مقداره ما يتقاضاه أقرانه من هم في الخدمة من راتب ومخصصات وأية امتيازات مالية وهو ما قضى به قرار اللجنة لذا قرر تصديقه لموافقته للقانون ورد الطعن التمييزي ..^(١))، كما أن المادة (١١/ثانياً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ قبل تعديله قد نصت على شمول أحكام هذا القانون موظفي الخدمة الجامعية الذين أُحيلوا على التقاعد قبل صدوره وبذلك يكون المشرع قد أعطى لأحكامه أثراً رجعيّاً ينصرف إلى موظفي الخدمة الجامعية الذين تقاعدوا قبل نفاذ هذا القانون وهذا ما دفع موظفي الخدمة الجامعية المحالين على التقاعد قبل نفاذ هذا القانون المطالبة بصرف رواتب تقاعدية ومخصصات خدمة جامعية مساوية لما يتقاضاه أقرانهم في الخدمة، ومن التطبيقات القضائية لهذا الموضوع ما ذهبت إليه محكمة التمييز الاتحادية في حكمها الصادر بتاريخ ٢٠٠٩/٢/١٥ الذي جاء فيه (... لدى النظر في قرار اللجنة وموضوعه وجد أن المميز من موظفي الخدمة الجامعية وقد أُحيل على التقاعد لبلوغه السن القانونية قبل صدور الأمر (٦) لسنة ٢٠٠٥ وقبل صدور قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ٤٠٤٧ في ٢٠٠٨/٥/١٢ ونص في المادة (١١/ثانياً) منه على (يشمل هذا القانون موظفي الخدمة الجامعية الذين أُحيلوا على التقاعد قبل صدوره) ونص في المادة (١٢) منه على استحقاق موظف الخدمة الجامعية راتباً تقاعدياً مساوياً لما يتقاضاه أقرانه المستمرون بالخدمة

(١) قرارها المرقم (٢٠٠٨/٧٢٧) في ٢٠٠٨/١١/١٩، أشار إليه دريد داود سلمان الجنابي، المصدر السابق، ص ١٢٩.

من راتب ومخصصات، لذا قرر نقض قرار اللجنة وإعادة الإضبارة إلى اللجنة لاحتساب راتب المميز في ضوء ما تقدم اعتباراً من تأريخ نفاذ القانون المذكور..^(١).

في حين أن مشرع قانون الخدمة الجامعية عدل عن هذا الاتجاه - أي سريان قانون الخدمة الجامعية بأثر رجعي على موظفي الخدمة الجامعية المحالين على التقاعد قبل نفاذه بموجب قانون التعديل الأول لقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠١٢ حيث نصت المادة (١١/ثالثاً) المعدلة على أن (لا يشمل المتقاعد الذي لم يعد للوظيفة وفقاً لأحكام هذا القانون بالامتيازات المنصوص عليها فيه ويستمر في تقاضي راتبه التقاعدي) ووفقاً للنص المتقدم نستطيع القول أن موظف الخدمة الجامعية المحال قبل نفاذ قانون الخدمة الجامعية لا يشمل بالامتيازات المنصوص عليها في هذا القانون ومنها تقاضي راتب ومخصصات خدمة جامعية مساوية لما يتقاضاه أقرانه في الخدمة إلا إذا تم إعادة تعيينه في ضوء أحكام هذا القانون فعند ذلك يشمل بأحكامه ويبقى موظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد قبل نفاذ القانون المذكور يتقاضى راتبه التقاعدي المصروف له وقت التقاعد ولا يجوز له المطالبة بالامتيازات المقررة لموظف الخدمة الجامعية المستمر في الخدمة.

أما موظفو الخدمة الجامعية من شاغلي الوظائف القيادية من المدراء العامين وشاغلي الدرجات الخاصة فإن قانون رواتب ومخصصات مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠١ قد تكفل بتحديد رواتبهم التقاعدية على شكل نسب مئوية تتراوح ما بين (٣٠%) ثلاثين من المائة من مجموع رواتبه ومخصصاته ولغاية (٨٠%) ثمانين من المائة من رواتبه ومخصصاته في حالة قضائه خدمة فعلية تزيد عن (٥) سنوات أو في حالة وفاته أو استشهاده بغض النظر عن مقدار خدمته شريطة أن يكون شغلهم لهذه المناصب وفقاً للقانون حيث ذهب مجلس شورى الدولة في قرار صدر له بتاريخ ٢٥/٩/٢٠٠٨ إلى القول (... إن الدستور والقانون قد حدد القواعد

(١) قرارها المرقم (٢٠٠٨/٩٦٢) في ٢٠٠٩/٢/١٥، أشار إليه دريد داود سلمان الجنابي، المصدر السابق، ص ١٣٢.

والإجراءات التي يتم بموجبها تعيين المستشار وذوي الدرجات الخاصة، وبما أن تعيين المدعي (المميز) لم يتم وفق هذه القواعد فهو لا يكتسب حقاً^(١).

إلا أن المشرع لاحقاً عالج حالات تعيين وكيل الوزارة والمستشار وذوي الدرجات الخاصة والمدير العام التي تمت من الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة من الذين توفرت فيهم شروط التعيين القانونية بعد تاريخ ٢٠٠٣/٤/٩ ولغاية تاريخ ٢٠٠٥/١٢/٢٨ وهو تاريخ نفاذ دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ الذي حدد إجراءات تعيين هذه الفئات من الموظفين، ومن الذين لم يستوفوا الإجراءات القانونية للتعيين وأحيلوا على التقاعد بسبب إكمال السن القانونية من خلال منحهم الحقوق التقاعدية التي يستحقها قرينهم المعين وفقاً للقانون^(٢).

٢- الحق في تقاضي رواتبه الإسمية المتراكمة عن إجازاته الاعتيادية والعطلة السنوية :

يستحق موظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد رواتبه الإسمية عن مدة إجازة العطلة السنوية البالغة (٦٠) يوماً مضافاً إليها ما تراكم من إجازات اعتيادية على أن لا تتجاوز (١٨٠) يوماً، مع جواز احتساب مدة الإجازة الاعتيادية المتراكمة خدمة تقاعدية بناءً على طلب تحريري من موظف الخدمة الجامعية^(٣) حيث ذهب مجلس شورى الدولة في قراره المرقم (١٣٨) في ٢٠١٠/١١/٣ إلى القول (... يستحق موظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد رواتبه الإسمية عن مدة العطلة السنوية البالغة (٦٠) يوماً بعد إضافة ما تراكم من إجازات اعتيادية له على أن لا يتجاوز مجموعها عن (١٨٠) يوماً ..)^(٤).

ولا يستحق موظف الخدمة الجامعية المعزول أو المفصول أو المستقيل مبالغ إجازاته الاعتيادية المتراكمة وهذا ما قرره الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية حيث جاء في قرار لها (... يجوز تكرار منح الموظف رواتب إجازاته

(١) قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية ذو العدد (١٩٣/انضباط/تميز/٢٠٠٨) في ٢٥/٩/٢٠٠٨ سبق الإشارة إليه.

(٢) المادة (١) من قانون الحقوق التقاعدية للمستشارين وأصحاب الدرجات الخاصة والمدراء العامين المعينين بعد ٢٠٠٣/٤/٩ رقم (٦١) لسنة ٢٠٠٧.

(٣) المادة (١٠/رابعاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل.

(٤) منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٠، المصدر السابق، ص ٣٠٣.

الاعتيادية المتراكمة كلما تكررت إحالته على التقاعد، وحيث أن الموظف المحال على التقاعد ثانية في غير حالتي الفصل والعزل يستحق رواتب الأجازات الاعتيادية المتجمعة له عن خدمته بعد عودته للخدمة ثانية على أن لا تتجاوز (١٨٠) يوماً لأنها تعتبر خدمة فعلية متحققة له بإمكانه أن يتمتع بها وأن تحتفظ بها لغرض قبض رواتبها عند إحالته على التقاعد ثانية ..^(١) وذهبت في قرار آخر لها إلى القول (..) لا يستحق الموظف المستقبل أو الذي اعتبر مستقبلاً رواتب الأجازات الاعتيادية المتراكمة عند إعادته إلى الوظيفة وإحالته إلى التقاعد باستثناء الحالات المنصوص عليها في المادة (٤٩) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل (..) (٢).

أما الموظف المستقبل بموافقة دائرته فإنه يستحق رواتب أجازاته المتراكمة والتي لا تتجاوز كحد أعلى (١٨٠) يوماً ولا تحتسب لأغراض التقاعد لما زاد عن ذلك^(٣) أما الموظف الذي تم إقصاؤه من الوظيفة تطبيقاً لإجراءات اجنتاث البعث فإن ذلك لا يعد فصلاً من الوظيفة وبالتالي يستحق الموظف رواتب الأجازات الاعتيادية المتراكمة عند طلبه الإحالة على التقاعد^(٤) وكذلك الحال بالنسبة لمن يستشهد من موظفي الخدمة الجامعية حيث يمنح رواتب أجازاته الاعتيادية المتراكمة ابتداءً من تاريخ اعتقاله ولغاية ترويج معاملة احتساب الأجازات الاعتيادية استناداً للقانون رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٨^(٥).

٣- الحق في مكافأة نهاية الخدمة :

نصت المادة (١١/رابعاً) من قانون الخدمة الجامعية المرقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل على أن (يمنح موظف الخدمة الجامعية المحال إلى التقاعد بسبب

- (١) قرارها (١٧/انضباط/تمييز/٢٠٠٦) في ٢٠/٢/٢٠٠٦ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة للسنوات (٢٠٠٤، ٢٠٠٥، ٢٠٠٦)، المصدر السابق، ص ٣١٥.
- (٢) قرارها (١٣٥/انضباط/تمييز/٢٠٠٦) في ٢٩/٥/٢٠٠٦، المصدر السابق، ص ٣٤٩.
- (٣) المادة (٢/٤٩) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، حيث أضيف هذا الحكم للمادة (٤٩) أنفة الذكر بموجب قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٧ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ٤٠٦٢ في ١٨/٢/٢٠٠٨.
- (٤) قرار مجلس شوري الدولة ذو العدد (٦١/انضباط/تمييز/٢٠١٠) في ٢٤/٢/٢٠١٠ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠١٠، المصدر السابق، ص ٣٦١.
- (٥) انظر مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة الجامعية، المصدر السابق، ص ٤٦٠.

إكماله السن القانونية أو الذين يحاولون لأسباب مرضية بتقرير من لجنة طبية مختصة أو المتوفى في الخدمة مكافأة تعادل راتبه لمدة ستة أشهر بمقياس الراتب الأخير في تأريخ الإحالة على التقاعد) ويلاحظ على النص المذكور ما يأتي :

١- يجب التمييز بين المكافأة المنصوص عليها في هذه المادة وبين المكافأة التقاعدية المنصوص عليها في المادة (٨/أولاً) من قانون التقاعد الموحد، فالأولى مكافأة خاصة تمنح لموظفي الخدمة الجامعية الذين يحاولون على التقاعد بسبب إكمال السن القانوني المقرر للإحالة على التقاعد أو بسبب حالة مرضية بناءً على تقرير صادر من لجنة طبية مختصة^(١) أو بسبب الوفاة بغض النظر عن مدة الخدمة، في حين أن المكافأة التقاعدية المقررة بموجب قانون التقاعد الموحد تمنح للموظف الذي يحال على التقاعد وله خدمة فعلية تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة تقاعدية ذلك أن المبدأ المعمول به في قانون التقاعد الموحد لغرض استحقاق الراتب التقاعدي أن يكون للموظف خدمة تقاعدية لا تقل عن خمسة عشر سنة وإلا لا يستحق الراتب التقاعدي وإنما يستحق المكافأة التقاعدية كترضية للموظف عن الخدمات التي أداها والتي لا تؤهله للإحالة على التقاعد^(٢).

٢- إن المكافأة المنصوص عليها في هذه المادة تختلف عن المكافأة الممنوحة بموجب المادة (٦٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل فهذه الأخيرة تمنح للموظف أو من له حق استيفاء الحقوق التقاعدية عنه بعد وفاته وفق أحكام قانون التقاعد وراتب ستة أشهر بمعدل راتبه الإسمي الأخير إذا أُحيل على التقاعد بعد إكماله خدمة خمس عشرة سنة بسبب المرض أو عجز أصيب به أثناء الخدمة ومن جرائها أو إذا توفي بسبب ذلك مهما كانت خدمته.

(١) ذهبت الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية إلى القول (.. إن قرار اللجنة الطبية المختصة بقانون العجز الصحي يعد كاشفاً للحالة المرضية وليس منشئاً لها ..) قرارها (٦٥٧/انضباط/تمييز/٢٠١٠) في ٢٠١٠/١٢/١٣ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٠، المصدر السابق، ص ٤٠٩.

(٢) المادة (٦/أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.

٣- أن المشرع العراقي سبق أن قرر منح مكافأة نقدية لأعضاء هيئة التدريس في وزارة التربية ممن يحالون على التقاعد بسبب السن القانوني أو لأسباب صحية تعادل الرواتب الإسمية لمدة (٦) أشهر بمقياس الراتب الأخير بتاريخ الإحالة على التقاعد بموجب قراري مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٤٦٤) في ١٤/٤/١٩٨١ و(٣٤١) في ٤/٣/١٩٨٢ ولم يُشمل أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات وهيئة التعليم التقني في حينها بأحكام هذين القرارين، إلا أن المشرع لاحقاً شمل أعضاء هيئة التدريس العاملة في الجامعات وهيئة المعاهد الفنية بموجب قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم (١١١٨) في ١٨/٩/١٩٨٥ بهذه المكافأة النقدية والمنصوص عليها في القرار المرقم (٤٦٤) في ١٤/٤/١٩٨١ في حالتين الأولى إكمال السن القانوني للتقاعد والثانية الإحالة على التقاعد لأسباب صحية، ونرى أن منح المكافأة المنصوص عليها في المادة (١١/١١) من قانون الخدمة الجامعية من شأنها حجب المكافأة المنصوص عليها في قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١١١٨) في ١٨/٩/١٩٨٥ والذي يعتبر ملغياً ضمناً بصدور قانون الخدمة الجامعية^(١).

٤- إن القضاء الإداري قد استقر على أن صرف المكافأة التقاعدية لأعضاء الهيئة التدريسية يكون على أساس آخر راتب يتقاضونه بتاريخ إحالتهم على التقاعد وهذا ما جاء بقرار مجلس شورى الدولة المؤرخ ٣٠/٨/٢٠٠٧ (إن المكافأة التقاعدية ورواتب الأجازات المتراكمة لأعضاء الهيئة التدريسية تصرف على أساس آخر راتب يتقاضونه بتاريخ إحالتهم على التقاعد في المرة الثانية بعد استرداد ما تم صرفه لهم في المرة الأولى)^(٢).

(١) لمزيد من التفصيل حول هذين القرارين انظر أ.د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون الخدمة الجامعية، المصدر السابق، ص ١١٧ وما بعدها؛ و جدير بالإشارة إليه أن الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة قد ذهبت في قرارها المرقم (٤١٧/انضباط/تميز/٢٠١٠) في ٢/٩/٢٠١٠ إلى القول (... المكافأة التقاعدية للتدريسيين يشترط لاستحقاقها أن تكون إحالة عضو الهيئة التعليمية إلى التقاعد في النصف الثاني من السنة الدراسية ..)، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٠، المصدر السابق، ص ٣٨٨.

(٢) قراره المرقم (٢٠٠٧/٦٤).

٥- في حالة استشهاد موظف الخدمة الجامعية فإنه يكون مشمولاً بأحكام المادة (١١) الفقرة (ثانياً) من قانون تعويض المتضررين جراء العمليات الحربية والأخطاء العسكرية والعمليات الإرهابية رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠٩ التي منحت خلف الشهيد من موظفي الدولة والقطاع العام والقطاع المختلط والمتعاقدين ومنتسبي القوات المسلحة وقوى الأمن الداخلي والأجهزة الأمنية الأخرى راتباً تقاعدياً مساوياً لمجموع آخر الراتب والمخصصات التي كان يتقاضاها استثناء من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦، وبذلك يختلف الاستحقاق التقاعدي لموظف الخدمة الجامعية الذي يستشهد في كونه يستحق راتباً تقاعدياً مساوياً للراتب الوظيفي الذي يتقاضاه والمخصصات حيث وردت المخصصات بصورة مطلقة والمطلق يجري على إطلاقه ما لم يقيد بنص خاص وهي بذلك تشمل مخصصات الخدمة الجامعية مضافاً إليها المخصصات الأخرى المقررة بموجب قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨، أما في حالة وفاة موظف الخدمة الجامعية فهو يستحق الراتب التقاعدي مساوياً لما يتقاضاه أقرانه من الراتب الكلي ومخصصات الخدمة الجامعية فقط دون المخصصات الأخرى، أما إذا استشهد موظف الخدمة الجامعية نتيجة عمل إرهابي خلال أيام الانتخابات (٢٩ / ٣٠ / ٣١ كانون الثاني ٢٠٠٥) فإنه يستحق راتباً تقاعدياً مقداره (١٠٠٠٠٠٠٠) مليون دينار استناداً للمادة (١) من قانون الحقوق التقاعدية للشهداء والمصابين في الانتخابات رقم (١٦) لسنة ٢٠٠٧ حيث يمكن أن يستفيد موظف الخدمة الجامعية من هذا الحكم إذا كان حديث الإلتحاق بالسلك التدريسي ولا توجد لديه خدمة تؤهله للإحالة على التقاعد وفقاً لقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ في حالة استشهاده ضمن الأيام المحددة في القانون آنف الذكر.

المطلب الثاني

الامتيازات غير المالية التي يتمتع بها موظف الخدمة الجامعية
المحال على التقاعد

خصَّ المشرع موظف الخدمة الجامعية ببعض الامتيازات التي يتمتع بها بعد إحالته على التقاعد وهذه الامتيازات يمكن أن نوجزها بالفروع الآتية :

الفرع الأول

التعاقد مع موظف الخدمة الجامعية المتقاعد

أجاز المشرع التعاقد مع موظفي الدولة من المتقاعدين بصورة عامة وبضمنهم موظفو الخدمة الجامعية وقد نظم المشرع أحكام التعاقد مع المتقاعدين بموجب قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣٦١) لسنة ١٩٨٥م حيث نص البند (١) منه على جواز تشغيل المتقاعدين من منتسبي الدولة والقطاع العام بما فيهم المتقاعدون العسكريون ومتقاعدو قوى الأمن الداخلي وبأجر مقطوع يعادل الحد الأدنى لأجر المهنة التي يعينون فيها على ان تتوفر في المتقاعد الشروط اللازمة لشغل هذا العمل، كما أجاز البند (٢) منه تشغيل المتقاعدين الذين يتمتعون بمؤهلات علمية أو فنية تخصصية معينة بدوام جزئي لعدد معين من الأيام أسبوعياً أو لساعات محددة يومياً وفقاً للاتفاق أو بأجر شهري مقطوع يتم الاتفاق عليه كما أجاز البند (٥) منه استمرار المتقاعد الذي يتم تشغيله وفق هذا القرار بتناول رواتبهم التقاعدية زائداً لأجر العمل باعتبار أن الرواتب التقاعدية تتعلق بخدماتهم السابقة وأن الأجر هو مقابل العمل الذي يؤديه حالياً، كما أن القرار المذكور لم يجز اعتبار مدة التقاعد وفقاً للقرار المذكور لأغراض التقاعد أو لأغراض الضمان الاجتماعي.

أما فيما يتعلق بتحديد أجر المتقاعدين وفقاً للقرار المذكور فإن ديوان الرقابة المالية يرى أن تشغيل المتقاعدين يكون بأجر مقطوع يعادل الحد الأدنى لأجر المهنة التي يعينون فيها، أي أن الأجر يحدد وفقاً للعنوان الوظيفي الذي يشغله ضمن سلم الرواتب الجديد ومن ثم يحسب الراتب على هذا الأساس في حين أن مجلس شورى الدولة يرى الفقرة (١) من القسم (٣) من أمر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) رقم (٣٠) في ٢٠٠٣/٩/٨ قد نص على تعليق جميع القوانين واللوائح التنظيمية والأوامر القائمة والسنن والتشريعات التي يتم بموجبها تحديد الرواتب والأجور الخاصة وغير ذلك وحيث أن الأمر المذكور يخص رواتب موظفي الدولة المستمرين بالخدمة ولا

علاقة له برواتب وأجور المتقاعدين المشتغلين بعقود فإن المجلس تأسيساً على ما تقدم يرى (..) لا يوجد حالياً اي تشريع يتضمن تحديد أجور المتقاعدين المشتغلين بعقود، وإذا ما أريد معالجة الموضوع فإن ذلك يتطلب استصدار تشريع جديد ينظم ذلك (..) (١).

إلاّ أنّه بصدور قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل، قيدت المادة (١١/أولاً) منه قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣٦١) لسنة ١٩٨٥ عندما نصت على أن (يتقاضى المتقاعد الذي يعاد تعيينه في دوائر الدولة بأية صفة وظيفية غير تقاعدية أو بعقد خاص راتبه التقاعدي أو المكافأة الشهرية ومخصصات الوظيفة المعاد تعيينه فيها ايها أكثر ولا يجوز الجمع بينهما) وبذلك أصبح متعزراً على المتقاعد من موظفي الخدمة الجامعية الذي يتم التعاقد معه وفق القرار المذكور أن يجمع بين الراتب التقاعدي والمكافأة الشهرية كما كان القرار رقم (٣٦١) لسنة ١٩٨٥ يجيز ذلك وأزاء هذا التعارض أصبح بالإمكان تطبيق الشرط الخاص بجواز التعاقد مع المتقاعد دون الشرط الخاص بجواز الجمع بين الرواتب التقاعدية والأجور التي يتقاضونها عن العقد (٢).

وأزاء هذا التناقض أصدر مجلس الوزراء قراره المرقم (٢٨٠) لسنة ٢٠٠٩ والذي تضمن الموافقة على شروط التعاقد مع المتقاعدين بصفة (خبير، خبير أقدم، ورئيس خبراء) والتعاقد بدرجة (أستاذ متمرس) (٣) وقد اشترط قرار مجلس الوزراء للتعاقد مع المتقاعدين بدرجة (أستاذ متمرس) بصفة (خبير أقدم) جملة من الشروط أهمها أن يكون موظف الخدمة الجامعية المتقاعد ممن شغل وظيفة تقع حالياً في

(١) قرار مجلس شوري الدولة رقم (٢٠٠٥/٣٢) في ٢٩/٦/٢٠٠٥ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة للأعوام (٢٠٠٤ / ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦)، المصدر السابق، ص ١٣١.
 (٢) ذهب مجلس شوري الدولة في قراره المرقم (٢٠٠٩/٩) في ١٧/٣/٢٠٠٩ إلى القول :
 (... أولاً : إن المقصود بالمخصصات الوظيفية هي مخصصات الوظيفة المعاد تعيين المتقاعد فيها.
 ثانياً : يجوز الجمع بين المكافأة الشهرية ومخصصات الوظيفة المعاد تعيين المتقاعد فيها.
 ثالثاً : لا يجوز الجمع بين الراتب التقاعدي ومخصصات الوظيفة المعاد تعيين المتقاعد فيها..).
 منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٩، المصدر السابق، ص ٤٨.
 (٣) صدر هذا القرار بجلسة مجلس الوزراء الاعتيادية رقم (٣٠) المنعقدة بتاريخ ١١/٨/٢٠٠٩؛
 و جدير بالإشارة إليه أن درجة (خبير) قد تم استحداثها بموجب البند (أولاً) من قرار مجلس الوزراء ذي العدد (٣١٠) لسنة ٢٠٠٨ بجلسته الاعتيادية (٣٥) المنعقدة بتاريخ ١٩/٨/٢٠٠٨.

الدرجة عليا (ب)، وأن تنطبق عليه شروط شغل درجة خبير لمن لم يشغل هذه الوظيفة، وأن تكون هناك حاجة ملحة لخدماته في مركز الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة، وأن يتمتع بقدرة ذهنية عالية وعطاء جيد ولا يوجد مؤشر سلبي عليه خلال خدمته، وأن يكون مدة العقد سنة قابلة للتجديد، وأن يكون مبلغ العقد مقطوعاً بأن يزيد بمقدار (مليون دينار) عن راتبه التقاعدي على أن يحجب عنه الراتب التقاعدي، وأن لا يزيد عدد من يتم التعاقد معهم بصفة (خبير أقدم) في مركز الوزارة أو الجهة غير مرتبطة بوزارة عن (أربعة) على أن يقترن التعاقد بمصادقة مجلس الوزراء^(١).

وأخيراً لا بد من الإشارة أن (القسم الثالث/١/٥) من تعليمات تنفيذ الموازنة الاتحادية لسنة ٢٠١٢ قد منعت التعاقد مع المتقاعدين وفق قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣٦١) لسنة ١٩٨٥ وعدم تجديد عقودهم بعد إنتهائها مع عدم التعاقد مع المتقاعدين وفق قرارات مجلس الوزراء المرقمة (٢٨٠) لسنة ٢٠٠٩ و(٢٩٧) لسنة ٢٠١٠ و(٢٩) لسنة ٢٠١١.

الفرع الثاني

شغل موظف الخدمة الجامعية للوحدات السكنية الحكومية بعد إحالته على التقاعد

أجاز المشرع للموظفين العموميين وبضمنهم طائفة موظفي الخدمة الجامعية شغل الوحدات السكنية^(٢) العائدة لدوائر الدولة والقطاع العام مقابل بدلات إيجار تحدد على شكل نسب مئوية من راتب الموظف دون المخصصات وهذه النسب تختلف تبعاً لنوع وحدة السكن المشغولة سواء كانت (داراً أو مشتملاً سكنياً، أو شقة سكنية) وحسب مساحة الوحدة السكنية وموقعها (مدينة بغداد، مراكز المحافظات، مراكز الأفضية) مع إعفاء الموظفين شاغلي الوحدات السكنية التابعة لدوائر الدولة

(١) البند (ثانياً ورابعاً وخامساً) من قرار مجلس الوزراء رقم (٢٨٠) لسنة ٢٠٠٩.
(٢) عرفت المادة (١/أولاً) من قرار تأجير الوحدات السكنية للمنتسبين العاملين في الدوائر رقم (٨٦٤) لسنة ١٩٧٩ الوحدة السكنية بأنها (الدار أو الشقة التي تعود ملكيتها إلى القطاع العام وتؤجر إلى العاملين لديه فقط).

والقطاع العام في النواحي والقرى والمناطق الحدودية من بدلات الإيجار لتشجيع الموظفين للخدمة في المناطق النائية ولكون غالبيتهم من الموظفين الذين تكون رواتبهم في الحدود الدنيا^(١).

وقد تضمنت تعليمات تسهيل تنفيذ قانون تحديد بدلات إيجار الوحدات السكنية لدوائر الدولة والقطاع العام رقم (٣) لسنة ٢٠٠٨ المعايير الرئيسية لشغل الوحدات السكنية الحكومية وهذه المعايير تتمثل بـ(العنوان الوظيفي الأعلى، الوظيفة الأكثر أهمية، عدم تملك وحدة سكنية، تفضيل المتروج على الأعزب، تفضيل من تتطلب وظيفته أو طبيعة عمله التجوال أو الابتعاد خارج مقر وظيفته، الأفضلية للأرملة والمطلقة التي أكملت (٤٠) سنة فأكثر ولم تتزوج)^(٢)، وهذه المعايير تمثل الشروط العامة لشغل الوحدات السكنية الحكومية.

أما الشروط الخاصة بموظفي الخدمة الجامعية فإنها تتمثل بما يأتي :
(أن يكون شاغل الوحدة السكنية من موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو أحد تشكيلاتها، عدم امتلاك التدريسي وزوجته وأولاده القاصرين وحدة سكنية في حدود محافظة بغداد^(٣)، أن لا يكون قد سبق وأن استفاد من وحدة سكنية ممنوحة له من قبل الدولة خلال مدة (١٠) سنوات الماضية^(٤)، أما فيما يتعلق بمعايير المفاضلة والترجيح فإن أسس وضوابط توزيع الدور والشقق السكنية لجامعة بغداد حدد ضوابط رئيسية هي (عدد سنوات الخدمة، مقدار الخدمة الجامعية ضمن سنوات الخدمة، عدد أفراد العائلة، الشهادة التي يحملها).

(١) المادة (١/أولاً/ثانياً/ثالثاً) من قانون تحديد بدلات إيجار الوحدات السكنية لدوائر الدولة والقطاع العام رقم (٦٢) لسنة ٢٠٠٧ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ٤٠٥٤ في ٢٠٠٧/١٢/٩.

(٢) المادة (٧) من التعليمات أعلاه.

(٣) إن هذا الشرط يتعارض مع الشرط العام في المادة (٧) الفقرة (٢) من التعليمات رقم (٣) لسنة ٢٠٠٨ التي قصرت شرط عدم التملك على الزوج والزوجة دون الأولاد القاصرين.

(٤) انظر أسس وضوابط توزيع الدور والشقق السكنية التابعة لجامعة بغداد، كذلك انظر مصادق عادل طالب، الوسيط في الخدمة الجامعية، المصدر السابق، ص ٤٧١.

المحتويات

الصفحة	الموضوع
١	المقدمة
٦	الفصل الأول التعريف بموظف الخدمة الجامعية وشروط تعيينه
٨	المبحث الأول : تعريف موظف الخدمة الجامعية
٨	المطلب الأول : تعريف الموظف العام فقهاً وتشريعاً وقضاءً
١٣	المطلب الثاني : تعريف موظف الخدمة الجامعية.
٢٤	المبحث الثاني : شروط تعيين موظف الخدمة الجامعية.
٢٤	المطلب الأول : الشروط العامة لتعيين موظف الخدمة الجامعية.
٣٣	المطلب الثاني : الشروط الخاصة لتعيين موظفي الخدمة الجامعية.
٣٤	الفرع الأول : شروط تعيين أو منح لقب مدرس مساعد.
٣٦	الفرع الثاني : شروط تعيين أو منح مرتبة مدرس.
٣٨	الفرع الثالث : شروط تعيين أو منح مرتبة أستاذ مساعد.
٤٠	الفرع الرابع : شروط تعيين أو منح مرتبة أستاذ.
٤٣	الفرع الخامس : شروط منح لقب الأستاذ المتمرس.
٤٥	الفرع السادس : الاستثناءات على شروط التعيين.
٤٧	الفصل الثاني حقوق موظف الخدمة الجامعية وواجباته
٤٩	المبحث الأول : حقوق موظف الخدمة الجامعية.
٥٠	المطلب الأول : الحقوق الأكاديمية (العلمية)
٥٠	الفرع الأول : الحق في التفرغ العلمي
٥٦	الفرع الثاني : الحق في الترقية العلمية.
٦٢	الفرع الثالث : الحق في الإجازة الدراسية.

الصفحة	الموضوع
٦٧	الفرع الرابع : الحق في البعثة والزمالة الدراسية.
٦٩	الفرع الخامس : حقوق أكاديمية اخرى.
٧٣	المطلب الثاني : الحقوق المالية.
٧٣	الفرع الأول : الحق في تقاضي الراتب الشهري والعلوة السنوية.
٧٧	الفرع الثاني : الحق في تقاضي المخصصات.
٨٩	الفرع الثالث : الحق في تقاضي الأجور والمكافآت.
٩٣	المطلب الثالث : الحقوق غير المالية.
٩٣	الفرع الأول : الحقوق غير المالية الواردة في قوانين الخدمة المدنية.
٩٦	الفرع الثاني : الحقوق غير المالية الواردة في قانون الخدمة الجامعية.
٩٩	المبحث الثاني : واجبات موظف الخدمة الجامعية.
٩٩	المطلب الأول : واجبات موظف الخدمة الجامعية الواردة في قانون الخدمة الجامعية.
١٠٧	المطلب الثاني : واجبات موظف الخدمة الجامعية الاخرى.
١١٠	الفصل الثالث تأديب موظفي الخدمة الجامعية
١١٢	المبحث الأول : السلطة المختصة بتأديب موظف الخدمة الجامعية.
١١٣	المطلب الأول : الأساس القانوني لسلطة تأديب موظف الخدمة الجامعية.
١١٥	المطلب الثاني : السلطة المختصة بالتأديب.
١٢٢	المبحث الثاني : الجرائم والعقوبات التأديبية لموظفي الخدمة الجامعية.
١٢٣	المطلب الأول : الجرائم التي يرتكبها موظف الخدمة الجامعية.
١٣١	المطلب الثاني : العقوبات التأديبية لموظفي الخدمة الجامعية.
١٤٤	المبحث الثالث : ضمانات التأديب ومحو العقوبة التأديبية.
١٤٤	المطلب الأول : ضمانات تأديب موظفي الخدمة الجامعية.
١٥٧	المطلب الثاني : محو العقوبة التأديبية.

الصفحة	الموضوع
١٦١	الفصل الرابع إحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد
١٦٤	المبحث الأول : حالات إحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد.
١٦٤	المطلب الأول : الإحالة على التقاعد لبلوغ السن القانوني للإحالة.
١٦٥	الفرع الأول : السن القانوني للإحالة على التقاعد.
١٦٩	الفرع الثاني : تمديد السن القانوني للإحالة على التقاعد.
١٧١	المطلب الثاني : الإحالة على التقاعد لأسباب صحية.
١٧٣	المطلب الثالث : حالات خاصة للإحالة على التقاعد بحكم القانون.
١٨٥	المبحث الثاني : الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها موظف الخدمة الجامعية في حالة إحالته على التقاعد.
١٨٥	المطلب الأول : الحقوق التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية.
١٩٣	المطلب الثاني : الامتيازات غير المالية التي يتمتع بها موظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد.
١٩٣	الفرع الأول : التعاقد مع موظف الخدمة الجامعية المتقاعد.
١٩٦	الفرع الثاني : إشغال موظف الخدمة الجامعية للوحدات السكنية الحكومية بعد إحالته على التقاعد.
١٩٨	الخاتمة
١٩٩	أولاً : الاستنتاجات
٢٠٤	ثانياً : التوصيات
٢١٠	قائمة المصادر
I - II	الخلاصة باللغة الانكليزية

قائمة المصادر :

أولاً : الكتب القانونية العامة :

١. د. إبراهيم محمد علي، النظام التأديبي لطلاب الجامعات، دار النهضة العربية، بدون سنة طبع.
٢. د. بدرية جاسر الصالح، تطور النظام القانوني لحقوق الموظف العام وفقاً لتشريعات الوظيفة العامة في الكويت، مجلة الحقوق، ط١، ١٩٩٤.
٣. بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري، دراسة فقهية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا، دار الفكر الجامعي، ط١، ٢٠١٠.
٤. حامد الشريف، مبادئ الفتاوى الإدارية، دار الفكر العربي، ٢٠١١.
٥. د. حسام الدين محمد أحمد، حق المتهم بالصمت، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ط٤، ٢٠٠٦.
٦. حسن الدجيلي، تقدم التعليم العالي في العراق، دراسة قائمة على الوثائق والمستندات، مطبعة الإرشاد، بغداد، ١٩٦٣.
٧. د. حسني الجندي، شرح الأحكام الجنائية في قانون حفظ النظام في معاهد التعليم رقم (٨٥) لسنة (١٩٤٩)، ط١، دار النهضة العربية، (٢٠٠٦ - ٢٠٠٧).
٨. حسين حمودة المهداوي، شرح أحكام الوظيفة العامة، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، طرابلس، ليبيا، بدون سنة طبع.
٩. دريد داود سلمان الجنابي، قضايا المتقاعدين في قرارات محكمة التمييز الاتحادية، ج١، ط١١، ٢٠١٢.
١٠. المستشار رجب عبد الحكيم سليم، موسوعة تنظيم الجامعات المصرية، شرح أحكام قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢)، وقانون إعادة تنظيم الأزهر رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١)، وقانون المؤسسات العلمية رقم (٦٩) لسنة (١٩٧٣)، وقانون الجامعات الخاصة رقم (١٠١) لسنة (١٩٩٢)، ط١، (يناير / ٢٠٠١).

١١. د. رفعت عبد سيد، حرية الملابس في مرفق التعليم، دراسة تحليلية ونقدية لأحكام القضاء الإداري في فرنسا ومصر، بخصوص مسألة الزي الإسلامي، دار النهضة العربية، بدون سنة طبع.
١٢. سامي الميداني، موجز الحقوق الدولية الخاصة، ط٢، مطبعة الجامعة السورية، دمشق، ١٩٤٦.
١٣. د. سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، تنظيم السلطة الإدارية والإدارة المحلية، التنظيم القانوني للوظيفة العامة، نظرية العمل الإداري، منشأة المعارف في الاسكندرية، ٢٠٠٤.
١٤. د. سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٧.
١٥. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٥.
١٦. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، ك٣، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، ١٩٨٧.
١٧. د. سليمان محمد الطماوي، النظم السياسية، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٨٨.
١٨. د. السيد محمد المدني، القانون الإداري الليبي، دار النهضة العربية، ١٩٦٥.
١٩. المستشار سيد وفا، مسؤولية الإدارة عن أخطاء موظفيها، دار الفكر العربي، ٢٠٠٥.
٢٠. د. شاب توما منصور، القانون الإداري، ك٢، ط١، بغداد، ١٩٨٠.
٢١. د. صبحي الحمصاني، أركان حقوق الإنسان، بحث مقارن في الشريعة الإسلامية والقوانين الحديثة، بيروت، دار العلم، ١٩٧٩.
٢٢. د. صبري محمد السنوسي محمد، النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ط٢، ٢٠٠٨.

٢٣. د. الطيب حسين محمود، الضمانات القانونية في محاسبة العاملين في الخدمة، دراسة مقارنة في القانون السوداني والإنكليزي والمصري والفرنسي، دار النهضة العربية، بدون سنة طبع.
٢٤. د. عادل طبطباي، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد (١٩٨٣).
٢٥. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، منشأة المعارف في الاسكندرية، ط١، ٢٠٠٦.
٢٦. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق والمحاكمة التأديبية والضمانات اللاحقة لتوقيفه، منشأة المعارف في الاسكندرية، ٢٠٠٨.
٢٧. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٧.
٢٨. د. عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقاتها في مصر، منشأة المعارف في الاسكندرية، ٢٠٠٣.
٢٩. عبد الفتاح بيومي حجازي، أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية، دار الكتب القانونية، مصر. ٢٠٠٧.
٣٠. المستشار عبد الفتاح مراد، التعليق على قوانين تنظيم الجامعات، بدون سنة طبع.
٣١. د. عبد القادر الشخيلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٨٣.
٣٢. المستشار عبد الوهاب البنداري، طرق الطعن في العقوبات التأديبية إدارياً وقضائياً، للعاملين في الدولة والقطاع العام وذوي الكوادر الخاصة، دراسة فقهية قضائية وفقاً لأحدث التشريعات وآراء الفقه وأحكام القضاء الإداري وفتاوى مجلس الدولة، دار الفكر العربي، بدون سنة نشر.

٣٣. د. عثمان سلمان غيلان العبودي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل، دراسة تحليلية تأصيلية مقارنة في ضوء القانون والفقهاء والقضاء، ط١، ٢٠١٠.
٣٤. د. عثمان سلمان غيلان العبودي، واجب الموظف العام بالحيادية السياسية وتطبيقاته في شؤون الوظيفة العامة، مطبعة الكتاب، بغداد، ط١١، ٢٠١١.
٣٥. د. عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة قانونية في الإطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها، ط١، ٢٠١١.
٣٦. د. علي جمعة محارب، التأديب الإداري، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط١، ٢٠٠٤.
٣٧. د. علي خطار شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة، منشورات الجامعة الأردنية، ١٩٩٨ - ١٩٩٩.
٣٨. د. علي عبد القادر مصطفى، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظم الحديثة، مطبعة السعادة، ط١، القاهرة، ١٩٨٢.
٣٩. د. علي محمد بدير، و د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، ود. مهدي ياسين السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مديرية الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩٣.
٤٠. د. غازي فيصل مهدي، تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام، ط١، ٢٠٠٤.
٤١. د. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة (٢٠٠٦) المعدل، ط١، ٢٠٠٨.
٤٢. د. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون الخدمة الجامعية، رقم (١٤٢)، لسنة (١٩٧٦) المعدل (الملغى)، مطبعة أوفسيت ابن الهيثم، بدون سنة طبع.

٤٣. د. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة (١٩٩١)، المعدل، ٢٠٠٦.
٤٤. د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، ج ١، ١٩٨٥.
٤٥. مالك منسي الحسيني، ومصداق عادل طالب، النظام القانوني لذوي الدرجات الخاصة في العراق، دراسة تحليلية بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الصفا للمطبوعات، بيروت، لبنان، ٢٠١١.
٤٦. د. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الكتب للنشر والتوزيع، الموصل.
٤٧. د. ماهر صالح علاوي الجبوري، الوسيط في القانون الإداري، دار ابن الأثير للطباعة، ٢٠٠٩.
٤٨. المحامي محمد أبو بكر، نظام الخدمة المدنية رقم (١) لسنة (١٩٨٨)، وقانون التقاعد المدني رقم (٣٤) لسنة (١٩٥٩)، موسوعة التشريعات والاجتهادات القضائية، دار الثقافة للتوزيع والنشر، ط ١، ٢٠٠٠.
٤٩. د. محمد حسين عبد العال، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٤.
٥٠. محمد خالد جمال رستم، نظام الموظفين العموميين في لبنان، تنظيم الوظيفة العامة في لبنان مع أحدث التعديلات، منشورات الحلبي الحقوقية، ط ١، بيروت، لبنان، ٢٠٠٤.
٥١. د. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٥.
٥٢. د. محمد عبد الكريم، قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) وفقاً لآخر تعديلاته مع لائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم (٨٠٩) لسنة (١٩٧٥) وفقاً لآخر تعديل لها بالقرار (٩٩) لسنة (٢٠١٠) وقانون الجامعات الخاصة والأهلية الجديد رقم (١٢) لسنة (٢٠٠٩)، دار العربي للنشر والتوزيع، ٢٠١١.

٥٣. د. محمد محمد عجيز، الاستقالة، دراسة مقارنة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠٠٨.
٥٤. د. محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، ط١، ١٩٧٣.
٥٥. د. محمود أحمد طه، حقوق وواجبات أعضاء هيئة التدريس والأجهزة المعاونة والعاملين بالجامعة، منشأة المعارف بالاسكندرية، ٢٠٠٧.
٥٦. د. محمود عاطف البناء، مبادئ القانون الإداري، أساليب النشاط الإداري ووسائله، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩.
٥٧. مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة الجامعية، دراسة تحليلية مقارنة في التشريعات العراقية، مكتبة السنهوري، ط١، بغداد، ٢٠١٢.
٥٨. د. مليكة الصروح، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، ط١، ١٩٨٤.
٥٩. د. نعمان أحمد الخطيب، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة العدل العليا في خمسة وعشرون عاماً، (١٩٧٢ - ١٩٩٧)، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، دار الثقافة للتوزيع، عمان، ط١، ٢٠٠١.
٦٠. د. نواف كنعان، القانون الإداري، ك٢، دار الثقافة للتوزيع والنشر، ط١، عمان، الأردن، ٢٠١٠.
٦١. د. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة للتوزيع والنشر، عمان، الأردن، ط١، ٢٠٠٧.
٦٢. هلاي عبد اللاه أحمد، المركز القانوني للمتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي، دار النهضة العربية، القاهرة، ط١، ١٩٨٩.

ثانياً : الرسائل والأطاريح الجامعية :

١. أريج طالب كاظم الزبيدي، العوامل المؤثرة في تحديد راتب الموظف، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهدين، ٢٠٠٥.

٢. إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين في التعيين والترفيه والتأديب، أطروحة دكتوراه، حقوق القاهرة، ١٩٣٦.
٣. أمجد جهاد نافع عباس، ضمانات المسألة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ٢٠٠٧.
٤. بتول عبد الجبار حسين، الإجازة الدراسية للموظف في العراق، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهريين، ٢٠٠٧.
٥. خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، بدون سنة طبع.
٦. سيفان إبراهيم ميخا، طرق اختيار الموظفين، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهريين، ٢٠٠٧.
٧. شيماء عبد الله بشت حسن الربيعي، النظام القانوني لتقويم أداء الموظفين، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهريين، ٢٠٠٤.
٨. عبد الله سعدون الشمري، النظام القانوني للمخصصات الممنوحة للموظفين، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهريين، ٢٠٠٨.
٩. غازي فيصل مهدي، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق، رسالة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٢.
١٠. مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٥.
١١. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، ١٩٧٥.

ثالثاً : البحوث القانونية :

١. أحمد طلال عبد الحميد، التحقيق الإداري أحد ضمانات الموظف السابقة على فرض العقوبة التأديبية، دراسة في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق، جامعة النهدين، مجلد (١٢)، عدد (١/أيلول/٢٠١٠).

رابعاً : المجموعات التشريعية والقضائية :

١. مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في خمسة عشر عاماً (١٩٦٥ - ١٩٨٠)، الصادر عن المكتب الفني لمجلس الدولة المصري، ج٤.
٢. قرارات مجلس شورى الدولة للأعوام (٢٠٠٤، ٢٠٠٥، ٢٠٠٦)، إعداد صباح صادق الأنباري، تقديم د، عصمت عبد المجيد بكر، رئيس مجلس شورى الدولة، ط١، (٢٠٠٨).
٣. قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام (٢٠٠٨)، صادر عن وزارة العدل، مجلس شورى الدولة.
٤. قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام (٢٠٠٩) صادر عن وزارة العدل، مجلس شورى الدولة.
٥. قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام (٢٠١٠)، وزارة العدل، مجلس شورى الدولة، مطبعة الوقف الحديثة.
٦. دليل التشريعات القانونية الخاصة بالوظيفة العامة الصادر عن وزارة العدل، مجلس شورى الدولة، مطبعة الوقف الحديثة، ٢٠١٢.

خامساً : الدساتير :

- ١- الدستور المصري لعام (١٩٧١).
- ٢- دستور جمهورية العراق لسنة (٢٠٠٥).

سادساً : القوانين :

- ١- القانون رقم (٤٢) لسنة (١٩٠٥) الفرنسي.
- ٢- قانون حفظ النظام في معاهد التعليم المصرية رقم (٨٥) لسنة (١٩٤٩).
- ٣- قانون العاملين المصريين رقم (٢١٠) لسنة (١٩٥١).
- ٤- قانون التقاعد المدني الأردني رقم (٣٤) لسنة (١٩٥٩).
- ٥- قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.
- ٦- قانون إعادة تنظيم الأزهر رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١).
- ٧- قانون جامعة بغداد لسنة (١٩٦٣).
- ٨- قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٥) لسنة (١٩٦٤) الملغى.
- ٩- قانون رد الاعتبار في العراق رقم (٣) لسنة (١٩٦٧) الملغى.
- ١٠- قانون العقوبات العراقي رقم (١١) لسنة (١٩٦٩) المعدل.
- ١١- قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.
- ١٢- القانون رقم (٥٠) لسنة (١٩٧٢) والخاص بجدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل.
- ١٣- القانون رقم (٤٠) لسنة (١٩٧٤) والخاص بتنظيم شؤون التعيين وتحديد الأقدمية في وظائف التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدون بالكليلت والمعاهد العالية.
- ١٤- قانون الخدمة المدنية الليبي رقم (٥٥) لسنة (١٩٧٦) المعدل.
- ١٥- قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة (١٩٧٦) المعدل (الملغى).
- ١٦- قانون العاملين المدنيين المصري رقم (٤٧) لسنة (١٩٧٨).
- ١٧- قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة (١٩٧٩).
- ١٨- قانون رعاية القاصرين رقم (٧٨) لسنة (١٩٨٠).
- ١٩- قانون الوظيفة العامة الفرنسي رقم (٨٣ / ٦٣٤) في (١٣ / يوليو / ١٩٨٣).
- ٢٠- قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد لسنة (١٩٨٣).

- ٢١- القانون رقم (١٥) لسنة (١٩٨٤) الليبي والمتعلق بشأن قواعد الزواج من غير الليبيين والليبيات.
- ٢٢- قانون كلية الهندسة العسكرية رقم (٥٧) لسنة (١٩٨٨).
- ٢٣- قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨).
- ٢٤- قانون جامعة بغداد رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨).
- ٢٥- قانون رقم (٢٠) لسنة (١٩٩٠) المتعلق بشأن تنظيم شؤون الدراسات العليا في الكليات.
- ٢٦- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل.
- ٢٧- قانون الأحزاب رقم (٣٠) لسنة (١٩٩١).
- ٢٨- قانون تأسيس المراكز الثقافية والاجتماعية في الجامعات رقم (٣٧) لسنة (١٩٩٢).
- ٢٩- القانون رقم (١٤٢) لسنة (١٩٩٤) المصري والمتعلق بشأن تحديد سن الإحالة على التقاعد بالنسبة للأستاذ المتفرغ.
- ٣٠- قانون الخدمات العلمية والاستشارية في مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٧) لسنة (١٩٩٧).
- ٣١- قانون وزارة التربية رقم (٤٣) لسنة (١٩٩٨).
- ٣٢- قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة (١٩٩٩).
- ٣٣- قانون كلية الهندسة العسكرية رقم (٢٤) لسنة (٢٠٠٠).
- ٣٤- القانون رقم (٨٢) لسنة (٢٠٠٠) المصري والمتعلق بشأن تحديد سن الإحالة على التقاعد بالنسبة للأستاذ المتفرغ.
- ٣٥- قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية في الإمارات العربية المتحدة رقم (٢١) لسنة (٢٠٠١).
- ٣٦- قانون الخدمة المدنية لإمارة الشارقة رقم (٥) لسنة (٢٠٠١).
- ٣٧- قانون إنشاء وتنظيم جامعة الشارقة رقم (٢) لسنة (٢٠٠١).

- ٣٨- قانون إعادة المفصولين السياسيين رقم (٢٤) لسنة (٢٠٠٥) المعدل.
- ٣٩- قانون الجنسية العراقية رقم (٢٦) لسنة (٢٠٠٦).
- ٤٠- قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة (٢٠٠٦) المعدل.
- ٤١- قانون الحقوق التقاعدية للمستشارين واصحاب الدرجات الخاصة والمدراء
العامين المعيّنين بعد (٩ / ٤ / ٢٠٠٣) رقم (٦١) لسنة (٢٠٠٧).
- ٤٢- قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (٥٥) لسنة (٢٠٠٧).
- ٤٣- قانون تحديد بدلات إيجار الوحدات السكنية لدوائر الدولة والقطاع العام رقم
(٦٢) لسنة (٢٠٠٧).
- ٤٤- قانون رقم (١٢) لسنة (٢٠٠٧) الذي عدلت بموجبه المادة (٤٣/ سابقاً)
في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- ٤٥- قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في إقليم كردستان رقم (١٠٠)
لسنة (٢٠٠٨).
- ٤٦- قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة (٢٠٠٨).
- ٤٧- قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨).
- ٤٨- قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.
- ٤٩- قانون تعديل قانون وزارة التربية رقم (٤٣) لسنة (٢٠٠٨).
- ٥٠- قانون الهيئة الوطنية للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة (٢٠٠٨).
- ٥١- قانون الجامعات الأردنية رقم (٢٠) لسنة (٢٠٠٩).
- ٥٢- قانون رقم (١٤) لسنة (٢٠٠٩) والمتعلق بشأن تنظيم أحكام الإجازة
الدراسية المنصوص عليها في المادة (٥٠) من قانون الخدمة المدنية رقم
(٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.
- ٥٣- قانون تعويض المتضررين من جراء العمليات الحربية والأخطاء العسكرية
والعمليات الإرهابية رقم (٢٠) لسنة (٢٠٠٩).
- ٥٤- قانون هيئة النزاهة رقم (٣٠) لسنة (٢٠١١).
- ٥٥- قانون رواتب ومخصصات مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة (٢٠١١).

٥٦- قانون تعديل قانون الخدمة الجامعية رقم (٣٢) لسنة (٢٠١٢).

سابعاً : الأوامر والقرارات :

١. المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم (٧٢٣٦) في (٨ / آيار / ١٩٦٧) اللبناني.
٢. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٩٧) في (١٥ / ٩ / ١٩٦٨) المعدل.
٣. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣٣٦) في (١٧ / ٨ / ١٩٦٩).
٤. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٥٣٦) في (١٥ / ٥ / ١٩٧٤).
٥. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٧٧٩) لسنة (١٩٧٥).
٦. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣٨٤) في (٢٩ / ٣ / ١٩٧٧).
٧. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٧٣٠) في (١١ / ١٢ / ١٩٧٩)،
نشر في جريدة الوقائع العراقية العدد (٢٧٤٨) في (٣١ / ١٢ / ١٩٧٩).
٨. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٥٣٤) لسنة (١٩٧٩).
٩. قرار تأجير الوحدات السكنية للمنتسبين العاملين في الدوائر رقم (٨٦٤) لسنة (١٩٧٩).
١٠. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٢٠٨)، لسنة (١٩٨٠) المعدل،
بالقرار رقم (٤٢٤) لسنة (١٩٨٠).
١١. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٥٠) في (٢٨ / ١ / ١٩٨٠).
١٢. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١١١٨) في (١٤ / ٧ / ١٩٨٠).
١٣. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٩٣٠) لسنة (١٩٨٠).
١٤. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣١٥) لسنة (١٩٨٠).
١٥. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٩٣٠) لسنة (١٩٨٠).
١٦. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٩٥٩) لسنة (١٩٨١).
١٧. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٤٤) في (١٠ / ١ / ١٩٨٢).

١٨. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٥٨١) لسنة (١٩٨٢).
١٩. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٩٥٩) في (١٧ / ٨ / ١٩٨٥).
٢٠. قرار مجلس الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٠) لسنة (١٩٨٦).
٢١. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٤١٨) لسنة (١٩٨٧).
٢٢. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١١٥٦) في (٧ / ٩ / ١٩٨٧).
٢٣. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٧١٤) في (٩ / ٩ / ١٩٨٧).
٢٤. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٨٨١) لسنة (١٩٨٧).
٢٥. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٨٨٢) لسنة (١٩٨٧).
٢٦. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٣١٥) لسنة (١٩٨٨).
٢٧. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٥٥٠) لسنة (١٩٨٩).
٢٨. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٣٢) في (٢٠ / ١١ / ١٩٩٦)،
المنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد (٣٦٤٦) في (٢ / ١٢ / ١٩٩٦).
٢٩. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٩ / ٣ / ١٩٩٧)، المنشور في
جريدة الوقائع العراقية، العدد (٣٦٦٢) في (٢٤ / ٣ / ١٩٩٧).
٣٠. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٥٧) في (٢ / ٤ / ٢٠٠٠).
٣١. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٢٢٠) لسنة (٢٠٠٢).
٣٢. أمر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) الخاص بالسفر خارج العراق
لأغراض أكاديمية رقم (٨) لسنة (٢٠٠٣) المنشور في جريدة الوقائع العراقية
العدد (٣٩٧٨) في (١٧ / ٨ / ٢٠٠٣).
٣٣. الأمر رقم (١٠) لسنة (٢٠٠٤) والمتعلق بتعويض الشهداء والمصابين
نتيجة الأعمال الإرهابية.
٣٤. أمر الحقوق التقاعدية الممنوحة للموظف الشهيد والمتوفين من الوزراء
وذوي الدرجات الخاصة والمدراء العامين رقم (١٧) لسنة (٢٠٠٤).
٣٥. قرار مجلس الوزراء المرقم (٢٠٠٦٨٢) في (٦ / ٢ / ٢٠٠٦).

٣٦. قرار مجلس الوزراء نو العدد (٣١٠) لسنة (٢٠٠٨) بجلسته الاعتيادية (٣٥) المنعقدة بتاريخ (١٩ / ٨ / ٢٠٠٨).
٣٧. قرار مجلس الوزراء رقم (٢٨٠) لسنة (٢٠٠٩).

ثامناً : الأنظمة واللوائح والتعليمات :
- الأنظمة :

١. نظام الموظفين العموميين اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم (١١٢) في (١٢ / ٦ / ١٩٥٩).
٢. نظام الإجازات المرضية رقم (٧٦) لسنة (١٩٥٩).
٣. نظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك الأردنية لعام (١٩٧٧).
٤. نظام شؤون الموظفين في إمارة دبي سنة (١٩٩٢).
٥. نظام مراكز البحث العلمي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (١) لسنة (١٩٩٥).
٦. نظام البيعات والمساعدات المالية والزمالات رقم (٤٦) لسنة (١٩٩٧).
٧. نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٥٥) لسنة (٢٠٠٢).
٨. نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لعام (٢٠٠٧).

- اللوائح والتعليمات :

١. لائحة التنفيذية لقانون تنظيم الأزهر رقم (١٠٣) لسنة (١٩٦١).
٢. تعليمات العطل الدراسية والإجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية رقم (٣) لسنة (١٩٧٩).
٣. تعليمات إجازة الحمل والولادة للمرأة الحامل رقم (١٣٢) لسنة (١٩٨٠).
٤. تعليمات الخدمة المدنية رقم (١٣٤) لسنة (١٩٨١).
٥. تعليمات إيفاد أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات وهيئة المعاهد الفنية والهيئة العراقية للاختصاصات الطبية إلى خارج العراق رقم (٤) لسنة (١٩٨٩).

٦. تعليمات الإعارة المتبادلة بين الجامعات وهيئة المعاهد الفنية رقم (٤٦) لسنة (١٩٩٢).
٧. تعليمات الترقية العلمية في جامعة النهدين رقم (٩) لسنة (١٩٩٨).
٨. تعليمات الدراسات العليا في العلوم السياسية رقم (٢١) لسنة (١٩٩٠).
٩. تعليمات الدراسات العليا رقم (٢٦) لسنة (١٩٩٠).
١٠. تعليمات الدراسات العليا في الاقتصاد رقم (٢٧) لسنة (١٩٩٠).
١١. تعليمات تأليف وترجمة الكتب المنهجية رقم (٣٢) لسنة (١٩٩٠).
١٢. تعليمات دراسة الدبلوم العالي في الدراسات السوقية في كلية العلوم السياسية رقم (٢٨) لسنة (١٩٩٠).
١٣. تعليمات التعزيز العلمي رقم (٥١) لسنة (١٩٩١) المعدلة.
١٤. تعليمات رقم (٣٦) لسنة (١٩٩٢) المتعلقة بأحكام الترقية العلمية في الجامعات وهيئة المعاهد الفنية.
١٥. تعليمات التفرغ العلمي رقم (١٦٢) لسنة (٢٠٠٩).
١٦. تعليمات رقم (٧٢) لسنة (١٩٩٣).
١٧. تعليمات اللجان الطبية رقم (١) لسنة (١٩٩٥).
١٨. تعليمات المكتبات الجامعية رقم (٩٢) لسنة (١٩٩٥).
١٩. تعليمات الترقيات العلمية في جامعة النهدين رقم (٩) لسنة (١٩٩٨).
٢٠. تعليمات منح شهادة الدكتوراه في الاختصاصات الطبية (M . D) في العلوم السريرية رقم (١٢٧) لسنة (١٩٩٩).
٢١. تعليمات التعزيز العلمي في جامعة النهدين رقم (١) لسنة (١٩٩٩).
٢٢. تعليمات رقم (١٢٨) لسنة (١٩٩٩) المتعلقة بتسهيل تنفيذ قانون الخدمات العلمية والاستشارية في مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٧) لسنة (١٩٩٧).
٢٣. تعليمات رقم (١٢٨) لسنة (١٩٩٩) والمتعلقة بتسهيل تنفيذ القانون رقم (١٢٨) لسنة (١٩٩٩).

٢٤. اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٢) لسنة (٢٠٠١) في شأن إنشاء وتنظيم جامعة الشارقة.
٢٥. تعليمات الترقية العلمية في كلية الإمام الأعظم رقم (١) لسنة (٢٠٠١).
٢٦. تعليمات الزمالة البحثية ما بعد الدكتوراه رقم (٥٠) لسنة (٢٠٠٢).
٢٧. تعليمات هيكل عمل البحث في مراكز البحث العلمي والوحدات البحثية في مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (١٤٨) لسنة (٢٠٠٢).
٢٨. تعليمات رقم (٥) لسنة (٢٠٠٣).
٢٩. تعليمات رقم (٢) لسنة (٢٠٠٥) المتعلقة بمنح الراتب التقاعدي للموظف من الشهداء والمصابين.
٣٠. تعليمات رقم (٣) لسنة (٢٠٠٥) والمتعلقة بتعويض الشهداء والمصابين نتيجة الأعمال الإرهابية.
٣١. ضوابط تنفيذ قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨).
٣٢. ضوابط تسهيل تنفيذ قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨).
٣٣. تعليمات تسهيل تنفيذ قانون تحديد بدلات إيجار الوحدات السكنية لدوائر الدولة والقطاع العام رقم (٣) لسنة (٢٠٠٨).
٣٤. تعليمات التفرغ العلمي رقم (١٦٢) لسنة (٢٠٠٩).
٣٥. تعليمات رقم (١٦٠) لسنة (٢٠٠٩) التي نظمت آلية التعاون بين الجامعات.
٣٦. تعليمات تنظيم وضع الأستاذ المتمرس رقم (١٦١) لسنة (٢٠١٠).
٣٧. التعليمات الخاصة بالحقوق التقاعدية والمنحة لذوي الشهداء والمصابين نتيجة العمليات الحربية والأخطاء العسكرية والعمليات الإرهابية رقم (١) لسنة (٢٠١٠).
٣٨. تعليمات منح الإجازة الدراسية رقم (١٦٥) لسنة (٢٠١١).

تاسعاً : المجلات والدوريات :

١. مجلة ديوان التدوين القانوني، العددان الأول والثاني، السنة الرابعة، كانون الأول، ١٩٦٥.
٢. مجلة التشريع والقضاء، السنة الثانية، العدد الثالث، تموز - آب - أيلول، ٢٠١٠.

عاشراً : القرارات القضائية :

١. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية رقم (١٩٣) / انضباط / تمييز / ٢٠٠٤) في (٢٩ / ٩ / ٢٠٠٤).
٢. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم (٣٢ / ٢٠٠٥) في (٢٩/٦/٢٠٠٥).
٣. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية المرقم (٢٣٣/انضباط / تمييز / ٢٠٠٥)، في (٥ / ١٢ / ٢٠٠٥).
٤. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة المرقم (١٥) / تمييزية / انضباط / ٢٠٠٦) في (٦ / ٢ / ٢٠٠٦).
٥. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم (١٧) / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦) في (٢٠ / ٢ / ٢٠٠٦).
٦. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية المرقم (٤٧) / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦) في (٢٠ / ٣ / ٢٠٠٦).
٧. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية المرقم (١٣٢) / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦) في (١٥ / ٥ / ٢٠٠٦).
٨. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية رقم (١٣٥) / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦) في (٢٩ / ٥ / ٢٠٠٦).
٩. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم (٣١٩) / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦).
١٠. قرار مجلس شورى الدولة المرقم (٩٧) في (١٢ / ١٢ / ٢٠٠٦).

١١. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم (٣٢٤ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦).
١٢. قرار مجلس شورى الدولة رقم (٤ / ٢٠٠٧) في (١٤ / ١ / ٢٠٠٧).
١٣. قرار مجلس شورى الدولة رقم (٦٤ / ٢٠٠٧) في (٣٠ / ٨ / ٢٠٠٧).
١٤. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم (٩٨ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٧) في (٦ / ٩ / ٢٠٠٧).
١٥. قرار مجلس شورى الدولة رقم (٩ / ٢٠٠٨) في (٢٢ / ١ / ٢٠٠٨).
١٦. قرار مجلس شورى الدولة رقم (١٥ / ٢٠٠٨) في (٣ / ٢ / ٢٠٠٨).
١٧. قرار مجلس شورى الدولة رقم (٨٧ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٨) في (٢٥ / ٢ / ٢٠٠٨).
١٨. قرار مجلس شورى الدولة رقم (٧٤ / ٢٠٠٨) في (٢٨ / ٥ / ٢٠٠٨).
١٩. قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (٧٢٧/٢٠٠٨) في (١٩/١١/٢٠٠٨).
٢٠. قرار مجلس شورى الدولة رقم (٢ / ٢٠٠٩) في (٢٩ / ١ / ٢٠٠٩).
٢١. قرار مجلس شورى الدولة رقم (٦ / ٢٠٠٩) في (٢٩ / ١ / ٢٠٠٩).
٢٢. قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (٩٦٢ / ٢٠٠٩) في (١٥ / ٢ / ٢٠٠٩).
٢٣. قرار مجلس شورى الدولة رقم (٩ / ٢٠٠٩) في (١٧ / ٣ / ٢٠٠٩).
٢٤. قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (٤٥٣ / الهيئة المدنية / ٢٠٠٩) في (٧ / ٦ / ٢٠٠٩).
٢٥. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية رقم (٦٥٧/انضباط / تمييز / ٢٠١٠).
٢٦. قرار مجلس شورى الدولة رقم (٦١ / انضباط / تمييز / ٢٠١٠) في (٢٤ / ٢ / ٢٠١٠).
٢٧. قرار مجلس شورى الدولة المرقم (٤٦ / ٢٠١٠) ، (١٣ / ٤ / ٢٠١٠).
٢٨. قرار مجلس شورى الدولة رقم (١٠٢ / ٢٠١٠) في (٢٦ / ٨ / ٢٠١٠).
٢٩. قرار مجلس شورى الدولة رقم (١٠٣ / ٢٠١٠) في (٢٦ / ٨ / ٢٠١٠).

قائمة المصادر

٣٠. قرار مجلس شورى الدولة رقم (١٠٧) في (٦ / ٩ / ٢٠١٠).
٣١. قرار مجلس شورى الدولة رقم (١١١ / ٢٠١٠) في (٦ / ٩ / ٢٠١٠).
٣٢. قرار محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٢٠١٠/٤٠٣) في (٢٢/٩/٢٠١٠).