

## الآثار القانونية للشكر والتقدير على موظف الخدمة الجامعية

د. احمد خورشيد حميدي المفرجي  
استاذ مساعد  
كلية القانون / جامعة كركوك

د. ماجد نجم عيدان الجبوري  
استاذ مساعد  
كلية القانون / جامعة كركوك

### الخلاصة

ان موظف الخدمة الجامعية قد يحصل اثناء مسيرته الوظيفية على شكر وتقدير من الجهات المسؤولة المختلفة ، ومن المفروض ان يترتب على الشكر والتقدير اثار قانونية مختلفة لا ان يبقى مجرد حبر على ورق او حتى ورق يحفظ في ملفه موظف الخدمة الجامعية .  
لذا سنحاول في هذا البحث ان نبين ( الآثار القانونية للشكر والتقدير على موظف الخدمة الجامعية ) ، وسيكون ذلك من خلال تقسيم الموضوع الى ثلاثة مباحث :  
المبحث الاول :- للتعريف بموظف الخدمة الجامعية .  
والمبحث الثاني :- لتوضيح اثر الشكر والتقدير على ترفيع وترقية موظف الخدمة الجامعية .  
اما المبحث الثالث :- فسناقش اثر الشكر والتقدير على انهاء العقوبة المفروضة على موظف الخدمة الجامعية .  
اخيرا" وفي الخاتمة تم تسجيل اهم الاستنتاجات والتوصيات .

### المقدمة

يصدر المشرع في الدول المختلفة قوانين تعالج احكام الوظيفة العامة ، وخاصة" ما يتعلق منها بحقوق وواجبات الموظف العام ، فمن اهم مقومات القانون الناجح في هذا المجال ألا يترك ظهريا" بيان ما للموظف العام وما عليه .  
فإذا تعلق الامر بوظائف معينة دون غيرها نجد بأن المشرع لم يكتف بهذا القدر ، بل انه يشرع لها قوانين خاصة ومن ذلك ما يتعلق بأصدار قانون الخدمة الجامعية. ففي هذا القانون يحدد المشرع الاحكام الخاصة بموظفي الخدمة الجامعية وقرار مالهم وما عليهم .  
وفي العراق يلحظ صدور قانونين قد نظما الخدمة الجامعية هما القانون رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ الملغي والقانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ النافذ واللذان لم يخرجوا على ما ذكرناه في اعلاه .  
ووفقا" لمبدأ الثواب العقاب في الوظيفة العامة بوجه عام والخدمة الجامعية بوجه خاص فإن موظف الخدمة الجامعية قد يحصل ومن باب الثواب على شكر وتقدير وقد تكون لهذا الشكر اثار قانونية تترتب على خدمته الجامعية من هنا كان اختيارنا لموضوع (الآثار القانونية للشكر والتقدير على موظف الخدمة الجامعية).

### اولا" :- اهمية البحث

ان لهذا الموضوع مكانا للأهمية يمكن ابراز اهمها بالاتي :-  
١ . بيان الآثار المترتبة على الشكر والتقدير بالنسبة لموظف الخدمة الجامعية ، خصوصا" مع خلو قوانين الخدمة الجامعية من بيان هذه الآثار .  
٢ . المقارنة في بعض جوانب هذا الموضوع بين قانونين هما قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ الملغي وقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ النافذ .

٣. تمحيص الاثار القانونية التي يربتها الشكر والتقدير على العقوبات الانضباطية وهل يؤثر فيها ام لا .
٤. الاجابة عن السؤال الذي مفاده : هل تؤثر العقوبة الانضباطية على ترقية موظف الخدمة الجامعية ترقية" علمية ام انها لا تؤثر في هذا المجال .

### ثانياً:- منهجية البحث

يقوم البحث على منهجية قوامها تحليل النصوص القانونية الخاصة بهذا الموضوع ومحاولة الوقوف على ماتضمنته من احكام وكذلك استنباط بعض الاحكام من قوانين اخرى في حالة عدم النص عليها في قوانين الخدمة الجامعية ، كذلك اختط هذا البحث منهج المقارنة بين قانونين في بلد واحد احدهما ملغي والاخر نافذ .

### ثالثاً:- هيكلية البحث

لقد تم تقسيم هذا البحث الى ثلاثة مباحث : خصص المبحث الاول للتعريف بموظف الخدمة الجامعية وفي مطلبين الاول لتعريف موظف الخدمة الجامعية والثاني لبيان واجبات موظف الخدمة الجامعية .

اما المبحث الثاني فقد تم فيه مناقشة اثر الشكر والتقدير على ترفيع وترقية موظف الخدمة الجامعية وقد جاء في مطلبين ايضا" الاول لبيان الاثر على الترفيع والثاني لتوضيح الاثر على الترقية .

وفي المبحث الثالث والاخير تناولنا موضوع اثر الشكر والتقدير على انتهاء العقوبة الانضباطية المفروضة على موظف الخدمة الجامعية ، جاء في مطلبين ايضا" عالج الاول موضوع اثر الشكر والتقدير بالنسبة لنوعية العقوبات المفروضة على الموظف ، اما المطلب الثاني فقد عالج بيان اثر العقوبات الانضباطية على الترقية العلمية لموظف الخدمة الجامعية اخيراً" جاءت الخاتمة لتمثل مسك الختام وثمره الكلام بذكر بعض الاستنتاجات والتوصيات في هذا المقام .

### المبحث الأول: التعريف بموظف الخدمة الجامعية

#### تمهيد وتقسيم :-

ان موظف الخدمة الجامعية هو موظف عام ابتداء" وقبل كل شيء ، لذا سنحاول في هذا المبحث ان نصرّف الابصار تلقاء تعريف موظف الخدمة الجامعية ، هذا التعريف الذي يلبسه وشاحاً" يميزه عن غيره من موظفي الدولة الاخرين ، ومن ثم نتطرق الى اهم واجبات موظف الخدمة الجامعية على اساس ان هذه الواجبات نابعة اولاً" من واجبات الموظف العام بشكل اساسي ، ومن الطبيعة الخاصة التي يتميز بها موظف الخدمة الجامعية ثانياً" وذلك في المطلبين الآتيين :-

#### المطلب الأول: تعريف موظف الخدمة الجامعية

على غير عادة المشرعين (( اذ ليس من شأنهم ذكر التعريفات )) ولأن القانون خاص بطائفة محددة من الموظفين ، جاء المشرع العراقي بتعريف لموظف الخدمة الجامعية سواء" في القانون الملغي رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦م في القانون النافذ رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ ، وهو هنا يعذر – كما أسلفنا – لأنه ذكر التعريفات ليحدد الاشخاص الذين ينطبق عليهم ((قانون الخدمة الجامعية)) أي يحدد نطاق انطباقه من حيث الأشخاص .

من هنا فقد حدد قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ الملغي المقصود بموظف الخدمة الجامعية ، اذ جاء فيه انه يقصد بموظف الخدمة الجامعية (( كل موظف يقوم بممارسة

التدريس والبحث العلمي او الاستشارة الفنية في الجامعات ومؤسسة المعاهد الفنية او العمل في الدوائر الفنية في ديوان وزارات التعليم العالي والبحث العلمي والتربية والداخلية – الادارة المحلية ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية كما وردت في قانون التعليم العالي والبحث العلمي)) (١).

والذي يلاحظ على هذا التعريف انه يشترط ان يكون الشخص موظفاً أو لاً ، ثم انه يجب ان يكون قد مارس اعمالاً معينة حددها القانون وعلى سبيل الحصر ب(التدريس ،البحث العلمي ، الاستشارة الفنية) ، واخيراً فان العمل يجب الا يمارس في أي مكان وانما ايضاً في أماكن محددة حصراً (الجامعات ، مؤسسة المعاهد الفنية ، الدوائر الفنية في ديوان وزارات محددة حصراً بالتعليم العالي والبحث العلمي ، التربية ، الداخلية – الادارة المحلية) ولايفوتنا ان نذكر بأنه طبعاً وكتحصيل حاصل يجب ان يكون حاملاً شهادة عليا.

أما اذا اردنا عقد العزم صوب قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ النافذ ، لوجدنا ان المشرع العراقي والتزاماً منه بعادته القديمة هو الاخر ادلى دلوه في هذا المجال عندما أورد النص الآتي ((يقصد بموظف الخدمة الجامعية : كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية أو العمل في ديوان وزارة التعلم العالي والبحث العلمي او مؤسساتها ممن تتوفر فيه شروط الهيئة التدريسية ، المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ أو أي قانون يحل محله)) (٢)

وعند التمهيد لهذا النص نجد بأنه لا يختلف كثيراً عن النص الوارد في القانون الملغى ، عدا اختصاره لبعض الالفاظ الواردة في النص الملغى ، فهو قد اشترط ان يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي او يقدم الاستشارة العلمية (وهي بدعة في القانون الجديد اذ كان القديم يقتصر على الاستشارة الفنية ، ويبدو ان القانون الجديد موقفه افضل لأن الاستشارة لاتكون فنية فقط وانما قد تكون علمية ايضاً) والفنية ، او ان عمله يكون في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي او حتى احدى مؤسساتها.

على ان القانون اشترط في كل من ذكرناهم اعلاه ان تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية والتي بينها بالتفصيل قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ المعدل (٣) .

ومن كل ماتقدم نستطيع القول بأن وصف ( موظف الخدمة الجامعية) يطلق على كل من يحمل شهادة عليا (ماجستير ، دكتوراه ، او مايعادلها) وان يمارس وظائف بعينها نص عليها القانون وعلى سبيل الحصر وهي ( التدريس الجامعي ، البحث العلمي ، تقديم الاستشارات العلمية والفنية ، العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي او احدى مؤسساتها ) على ان تتوفر في من يقوم بالاعمال المذكوره اعلاه شروط عضو الهيئة التدريسية المحددة قانوناً .

الا اننا نأخذ على القانون الملغى انه عد من يعمل في وزارة الداخلية / الادارة المحلية كباحث علمي او مستشار فني موظف خدمة جامعية دون ان يشمل باقي الوزارات ، كما ان نص المادة اعلاه لم يكن قد حالفه الصواب في هذا الحكم ، فليس كل باحث علمي او مستشار فني يعمل في وزارة الداخلية يمكن عده موظف خدمة جامعية ، لانه قد يكون لا يحمل شهادة عليا وهكذا بقية الوزارات

كما نسجل على القانون الجديد وجهه نظر تتمثل بأن مكان العمل من المفروض ان لا يكون ضمن شروط موظف الخدمة الجامعية ، اذا ماتوافرت الشروط الاخرى المنصوص عليها قانوناً . لذلك نستطيع تعريف موظف الخدمة الجامعية : بأنه كل موظف يحمل شهادة عليا ويمارس مهمة التدريس الجامعي او البحث العلمي او الاستشارة العلمية والفنية في الوزارات كافة والدوائر المختلفة .

**المطلب الثاني: واجبات موظف الخدمة الجامعية**

ميز قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ الملغي في ما يتعلق بواجبات موظف الخدمة الجامعية بين الأساتذة والمساعدون وبين المدرسون المساعدون، أي أن هذا القانون قد حدد الواجبات على أساس اللقب العلمي لموظف الخدمة الجامعية، أما قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ النافذ فإنه لم يأخذ بهذا التمييز وإنما ذكر نفس الواجبات المذكورة في القانون القديم والتي يتولاها موظف الخدمة الجامعية بغض النظر عن لقبه العلمي مع اختلافات بسيطة، ولذا سنتناول في هذا المطلب هذه الواجبات في كل قانون على حدة وذلك وفق التفصيل الآتي:-

**الفرع الأول**

واجبات موظف الخدمة الجامعية في القانون رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ الملغي ونوضح هذه الواجبات في النقطتين الاتيتين

**اولاً:- واجبات الأساتذة والمساعدون**

لقد ألقى قانون الخدمة الجامعية واجبات جمة على حملة هذين اللقبين العلميين، فهو هنا يسير وفق قاعدة كلما زاد أو على اللقب العلمي زادت معه الواجبات الملقاة على عاتق حامل هذا اللقب، وهذه الواجبات يمكن تلخيصها بما يأتي:-

١. الرعاية الفكرية والتربوية للطلبة (٤).
٢. القيام بالتدريسات النظرية والعملية والتطبيقية والميدانية وتدقيق تقارير الطلبة والإشراف على بحوثهم ورسائلهم (٥).
٣. اجراء البحوث العلمية الهادفة (٦).
٤. العمل في مؤسسته على أن لا تزيد ساعات العمل عن ٤٥ ساعة ولا تقل عن ٤٠ ساعة اسبوعياً (٧).
٥. المساهمة في النشاطات الجامعية كالمواسم الثقافية وحفلات التخرج والفعاليات العلمية والاجتماعية (٨).
٦. المساهمة في التأليف والترجمة والنشر (٩).
٧. المساهمة في اللجان والمجالس الدائمة والمؤقتة داخل الوزارة وفي خارجها (١٠).
٨. المساهمة في تطوير الاقسام العلمية فكرياً وتربوياً وعلمياً من خلال القيام بالدراسات والبحوث والتقارير والمناهج الدراسية وغيرها (١١).
٩. اجراء الامتحانات ومراقبة حسن سيرها (١٢).
١٠. المساهمة في الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية داخل القطر وخارجه (١٣).
١١. القيام بالدراسات والبحوث التي تقترحها الدوائر والمؤسسات (١٤).
١٢. اداء الواجبات الإدارية التي يكلف بها من قبل الوزارة والجامعة (١٥).
١٣. العمل في المراكز والمكاتب الاستشارية المتخصصة التابعة للوزارة (١٦).

**ثانياً:- واجبات المدرسون المساعدون**

ومن أهم واجبات المدرسون المساعدون مايمكن تلخيصه بما يأتي:-

١. القيام بجميع الواجبات المذكورة سابقاً بالنسبة للأساتذة والمساعدون كافة عدا تدريس طلبية الدراسات العليا والإشراف على بحوثهم ورسائلهم (١٧). ويلاحظ هنا أن المشرع العراقي لم يكن موفقاً عندما فصل بين واجبات الأساتذة والأساتذة المساعدون، صحيح اننا نؤيد هذا الفصل لكننا نجد بأنه كرر نفس الواجبات عدا بعض الأمور المحظورة عليهم، وهذا باعتقادنا تزيد تشريعي يربك ويضعف الصياغة التشريعية.

٢. التدريس النظري في حالة الضرورة القصوى (١٨).  
ومما هو جدير بالإلماع اليه وفيما يخص واجبات من يحمل لقب (مدرس) أن المادة الثالثة من القانون قد ميزت فيما يتعلق بواجبات موظف الخدمة الجامعية بين الأساتذة والأساتذة المساعدين من جهة والمدرسون المساعدون من جهة أخرى، ويبدو انه اخذ بهذا التقسيم أستناداً إلى اللقب العلمي لموظف الخدمة الجامعية، غير أن المادة أعلاه لم تنطرق الى حملة لقب مدرس وهم عنصر أساسي في العملية التدريسية، سواء أكانوا من حملة شهادة الدكتوراه ام من حملة شهادة الماجستير وحاصلين على لقب مدرس، وللأبي إشارة إلى واجباتهم، ولكن يبدو ان تصنيفهم يكون ضمن القائمة الأولى المذكورة ومن ثم يلتزمون بالواجبات التي ذكرتها الفقرة (أ) من المادة الثالثة المذكورة، على اساس أن لقبهم وواجباتهم على العموم أقرب للفئة الأولى (الأستاذ والأساتذ المساعد) منه إلى الثانية (المدرس المساعد).

### الفرع الثاني

واجبات موظف الخدمة الجامعية في القانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ النافذ  
لقد بين هذا القانون الكثير من الواجبات التي يجب على موظف الخدمة الجامعية القيام بها والتي تتمثل بما يأتي :

- ١- رعاية الطلبة فكرياً وتربوياً ، بما يحقق مصلحة الوطن والامة في ارساء دعائم المجتمع العراقي الديمقراطي نحو بناء حضارة انسانية راقية متخذاً من الاسلوب العلمي في التفكير والممارسة اداة لتحقيق تلك الاهداف (١٩) .
- ٢- القيام بالتدريسات النظرية والعملية والتطبيقية والميدانية والتدريب والمختبرات والمعامل والحقول التجريبية ، والمحافظة على موجوداتها ومراقبة حسن استعمالها والقاء المحاضرات النظرية والعملية ، وحل التمارين وتدقيق تقارير الطلبة والاشراف على البحوث والرسائل (٢٠).
- ٣- اجراء البحوث العلمية في مختلف المجالات (٢١) .
- ٤- الاسهام في النشاطات الجامعية كالمواسم الثقافية ويوم الجامعة ومعارض الكلية وحفلات التخرج والفعاليات الطلابية وما يطلب منه القيام به من فعاليات علمية وتعليمية (٢٢).
- ٥- الاسهام في التأليف والترجمة والنشر (٢٣) .
- ٦- الاسهام في المجالس واللجان الدائمة والمؤقتة داخل الوزارة وخارجها (٢٤) .
- ٧- الاسهام في تطوير الاقسام العلمية فكرياً وتربوياً وعلمياً ، وتقديم الدراسات والبحوث والتقارير والخطط والمناهج الدراسية (٢٥).
- ٨- اجراء الامتحانات ومراقبة حسن سيرها (٢٦).
- ٩- الاسهام في الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية داخل العراق وخارجه (٢٧) .
- ١٠- القيام بالدراسات والبحوث التي تقترحها دوائر الدولة والقطاع العام والخاص في نطاق التعاون بين مؤسسته وتلك الجهات (٢٨).
- ١١- اداء الواجبات الادارية التي تكلفه الوزارة بها ، او المؤسسة التعليمية التي يعمل فيها. (٢٩)
- ١٢- العمل في المراكز او المكاتب الاستشارية المتخصصة التابعة للوزارة او مؤسساتها التعليمية (٣٠).
- ١٣- التواجد العلمي في مؤسسته بما لا يقل عن (٣٠) ساعة اسبوعياً لتحقيق الفقرات اعلاه الملقاة على عاتق موظف الخدمة الجامعية (٣١) .

### المبحث الثاني: أثر الشكر والتقدير على ترفيع وترقية موظف الخدمة الجامعية

**تمهيد وتقسيم:-**

لأشك ان توجيه الشكر والتقدير لموظف الخدمة الجامعية نتيجة القيام باعمال متميزة في ممارسة وظيفته لها أثر على حقوق وواجبات الموظف بشكل عام وعلى موظف الخدمة الجامعية بشكل خاص.

لذا سنبين في هذا المبحث أثر الشكر والتقدير على ترفيع موظف الخدمة الجامعية ابتداءً في المطلب الاول وأثر الشكر والتقدير على ترقية موظف الخدمة الجامعية في المطلب الثاني وكما يأتي:-

**المطلب الاول: أثر الشكر والتقدير على ترفيع موظف الخدمة الجامعية**

ان ترفيع الموظف عبارة عن مزية مالية أوردها المشرع ضمن القوانين المنظمة للوظيفة العامة، ويترتب عليها زيادة في الراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف(٣٢). ونظراً لاهمية الترفيع في الوظيفة العامة، فقد أكد المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية رقم(٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل على تنظيم الترفيع، متخذاً في ذلك طريقاً يقوم على الموازنة بين خدمة الموظف وكفائته فقد نص القانون المذكور على ان (يجري اختيار الموظفين للترفيع على اساس الكفاءة ومدة الخدمة عدا الوظائف التعليمية والطب والهندسة التي تشترط لها حيازة الموظف على شهادة علمية تتناسب وعناوين وظائفهم بموجب قانون الملاك)(٣٣)، اذن خدمة الموظف وكفائه هو المعيار الذي استند اليه المشرع لترفيع الموظف ، باستثناء ما ورد في القانون السابق ذكره في بعض الوظائف التي تحتاج الى مؤهل علمي (شهادة علمية) تتناسب مع عناوين الوظائف التي يشغلونها.

ومما تجدر الاشارة اليه هنا ان ترفيع الموظف يترتب عليه زيادة في الراتب فقط دون ان يتعدى ذلك الاثر الى المركز الوظيفي او على العمل الذي يقوم به. كما ان قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل قد حدد الشروط العامة لترفيع الموظف والتي يمكن استخلاصها بـ(٣٤):-

١. وجود درجة شاغرة في الملاك تعادل أو تفوق الوظيفة المراد ترفيعه إليها .
  ٢. ثبوت مقدرة الموظف على إشغال الوظيفة وتفوقه على غيره من الموظفين .
  ٣. اكمال المدة القانونية للترفيع من درجة الى درجة اعلى منها.
- وبالرجوع للقوانين المتعلقة بالوظيفة العامة عموماً" ولقوانين الخدمة الجامعية خصوصاً" لم نجد هناك أي اثر للشكر والتقدير الذي يحصل عليه الموظف على ترفيع الموظف سوى ما نص عليه قانون انضباط موظفي الدولة رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ في الأحكام الختامية منه وتحديداً" في نصه الذي جاء فيه ((اذا وجه للموظف شكر من الرئاسة او مجلس الوزراء او الوزير أو من يخوله ولم يكن معاقباً او كان معاقباً و استنفذت العقوبة أثرها يمنح قدماً لمدة شهر واحد عن كل شكر يوجه له وبما لا يتجاوز مدة القدم ثلاثة أشهر في السنة)) (٣٥).
- واستناداً لنص المادة أعلاه اذا حصل موظف الخدمة الجامعية على شكر وتقدير من الجهات المذكورة في النص ، فان الأثر المترتب عليه حصوله على قدم لمدة شهر وعن كل شكر يوجه له لغرض ترفيعه من درجة الى درجة اخرى.

أي ان الفائدة المترتبة على ذلك هو تقليص الفترة الزمنية بين الدرجات المقررة للترفيع، ولكن ومن جهة اخرى يمكن القول ان كثرة التشكرات الموجهة لموظف الخدمة الجامعية تدل على كفاءة الموظف وجدارته في اداء اعمال وظيفته على اتم وافضل وجه.

**المطلب الثاني: اثر الشكر والتقدير على ترقية موظف الخدمة الجامعية**

يقصد بترقية الموظف إسناد وظيفة أعلى من الوظيفة التي يشغلها الموظف في السلم الإداري، وذلك بغض النظر على الآثار المترتبة على زيادة الراتب بالنسبة للموظف (٣٦). وترقية الموظف تستند الى عدة اعتبارات منها ما يتعلق بخدمة الموظف أي على أساس الأقدمية، أو على أساس الكفاءة والمقدرة ، أو على أساس الجمع بين الخدمة والكفاءة لاختيار الموظف الأصح لإشغال الوظيفة الاعلى (٣٧).

وإذا رجعنا الى القوانين المنظمة لعمل موظف الخدمة الجامعية نرى ترقية موظف الخدمة الجامعية أما أن تكون وظيفية على غرار ما ذكرناه بالنسبة للموظف العام عموماً، أو أن تكون ترقية علمية وذلك بترقيته الى مرتبة علمية أعلى مثلاً من مدرس مساعد الى مدرس الى أستاذ مساعد الى أستاذ وهكذا.

وعليه اذا حصل موظف الخدمة الجامعية على شكر وتقدير فالأثر المترتب عليه هو القدم لمدة شهر كما ذكرنا سابقاً، على ان لا يزيد القدم على ثلاثة أشهر مهما كانت عدد التشكرات، اذن يقتصر على هذه المدة المحددة في القدم، كما ان لها أهمية في إثبات جدارة وكفاءة موظف الخدمة الجامعية لغرض الترقية الى رئيس قسم أو الى منصب معاون عميد او عميد.

اما الترقية العلمية فالأثر المترتب على الشكر والتقدير هو بيان الكفاءة لغرض الحصول على توصية رئيس القسم وعميد الكلية لترقيته الى مرتبة علمية أخرى ، دون ان يكون لذلك اثر اخر يتعلق بالجانب العلمي لموظف الخدمة الجامعية.

### المبحث الثالث: اثر الشكر والتقدير على انهاء العقوبة الانضباطية المفروضة على موظف الخدمة الجامعية

#### تمهيد وتقسيم:-

يختلف اثر الشكر والتقدير الموجه الى موظف الخدمة الجامعية باختلاف نوعية العقوبات المفروضة على الموظف وكذلك باختلاف الآثار المترتبة على العقوبة، وهذا ما سنوضحه بالمطلبين الآتيين:-

### المطلب الأول : أثر الشكر والتقدير بالنسبة لنوعية العقوبات الانضباطية المفروضة على موظف الخدمة الجامعية

بالاستناد الى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل والذي وضّح بأنه (اذا كان الموظف معاقباً فإن الشكر يلغي عقوبة لفت النظر واذا حصل على شكرين فيلغيان عقوبة الانذار المفروضة عليه واذا حصل على ثلاثة تشكرات فأكثر وكان معاقباً بعقوبة اشد من الانذار فتقلص مدة تأخير ترفيعه شهراً" واحداً" عن كل شكر وبما لا يزيد على ثلاثة اشهر في السنة) (٣٨). ويتبين من نص المادة اعلاه ان الشكر والتقدير الذي يمحو العقوبات يختلف بحسب جسامة العقوبة، فاذا كان شكر وتقدير واحد فإنه يلغى عقوبة لفت النظر واذا كانا شكرين تلغى عقوبة الانذار، واذا ثلاثة فتقلص من مدة التأخير لترفيعه شهراً" واحداً" عن كل شكر على ان لا يزيد ذلك على ثلاثة اشهر في السنة .

هذا ويشترط ان يكون الشكر والتقدير صادر من الرئاسة او مجلس الوزراء او الوزير او من يخوله كما نص على ذلك هذا القانون (أي قانون انضباط موظفي الدولة) (٣٩).

فخلاصة القول اذن ان الشكر والتقدير له أثر على العقوبات الخفيفة المفروضة على موظف الخدمة الجامعية وهي لفت النظر والإنذار ، اما العقوبات الشديدة فتتعلق الآثار بمدة التأخير لغرض الترفيع

فقط، أي من خلال تقليل او انقاص تلك المدة ، وان هذه الاثار مستقبلية أي تسري بالنسبة للمستقبل وليس لها أي اثر الى الماضي.

### المطلب الثاني: اثر العقوبات الانضباطية على الترقية العملية لموظف الخدمة الجامعية

كما ذكرنا سابقاً ان الاثار المترتبة على فرض العقوبة الانضباطية على الموظف بشكل عام وموظف الخدمة الجامعية بشكل خاص هو تأخير ترفيعه ، أو ان لها تأثيراً " على الراتب الذي يتقاضاه الموظف ومن ثم تؤثر على ترفيع وترقية الموظف(٤٠).  
وعليه لا يمكن ان نستنتج بان للعقوبات الانضباطية تأثير على الترقية العلمية لموظف الخدمة الجامعية اذ توافرت فيه شروط الترقية الكاملة من مرتبة علمية الى مرتبة أعلى ، لان شروط الترقية تتعلق بالجانب العلمي لموظف الخدمة الجامعية ومن ثم ليس لها أي اثر الا اذا كانت متعلقة بهذا الجانب، كما لو كانت العقوبة التي صدرت بحقه سببها هو سرقة جهد علمي معين واستخدامه للترقية العلمية ، كسرقة بحث علمي يعود لشخص اخر لغرض الترقية العلمية الى لقب علمي اخر اعلى منه.

### الخاتمة

( نحو اثار مباشرة للشكر والتقدير على موظف الخدمة الجامعية )  
حتى تستوي الاثار القانونية للشكر والتقدير على سوقها حتى تكون ذات اثر واضح في مسيرة موظف الخدمة الجامعية فأنها لا بد من ان تترتب بصورة مباشرة، ولهذا يجب ان تنص قوانين الخدمة الجامعية مباشرة" على هذه الاثار لا ان تترك الحبل على الغارب في هذا المجال لقوانين اخرى .  
لقد توصلنا في بحثنا هذا الى جملة من الاستنتاجات والى عدّة توصيات عليها تساهم في تعزيز الاثر المباشر للشكر والتقدير على موظف الخدمة الجامعية وكما يأتي :-

### اولاً:- الاستنتاجات

١. ان قوانين الخدمة الجامعية في العراق لا تخلو من تعريفات لموظف الخدمة الجامعية وهو مسلك محمود هنا، صحيح انه ليس من صميم وظيفة المشرع ايراد التعريفات الا انه حاول هنا بيان نطاق تطبيق هذا القانون من حيث الأشخاص ، أي بيان الطائفة التي ينطبق عليها هذا القانون .
٢. تشترط قوانين الخدمة الجامعية في موظف الخدمة الجامعية شروط تعد العنصر الحاسم لتمييز موظف الخدمة الجامعية عن بقية الموظفين من ابرزها : ان يكون حاملاً " لشهادة عليا وان يمارس اعمال بعينها كالتدريس والبحث العلمي وتقديم الاستشارات العلمية والفنية والقيام بتلك الاعمال في اماكن معينة دون غيرها كالجامعات وديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وغيرها من الاماكن الاخرى ، ونحن لانقف مع هذا الشرط الاخير فلا دخل للمكان في اضافة صفة موظف الخدمة الجامعية على الشخص من عدمه ، كما ان من الشروط ومن باب تحصيل الحاصل توفر شروط عضو الهيئة التدريسية المحددة في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .
٣. في موضوع واجبات موظف الخدمة الجامعية رتب القانون الملغى تلك الواجبات على اساس اللقب العلمي ، بينما لانجد هذا الترتيب والتمييز في القانون النافذ .

٤. ان اثر الشكر والتقدير على ترفيع وترقية موظف الخدمة الجامعية يتمثل بمنح قدم لهذا الغرض ، كما انها تصب في قالب اثبات جدارة وكفاءة موظف الخدمة الجامعية لغرض الترقية مثلا" الى رئيس قسم او الى منصب معاون عميد او عميد ، وكذلك فأن للشكر والتقدير اثر على الترقية العلمية من خلال اثبات الكفاءة لغرض الحصول على توصية رئيس القسم وعميد الكلية لترقيته الى مرتبة علمية اخرى(٤١) .
٥. ان الشكر والتقدير بموجب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام له اثار تنحصر على العقوبات الخفيفة على موظف الخدمة الجامعية ( لفت النظر والانذار )، اما العقوبات الاكثر شدة" فأن الاثار تتركز على تقليص مدة التأخير الناجمة من فرض تلك العقوبات الانضباطية أي ان الاثار مستقبلية ولا اثر لها الى الماضي .

### ثانياً:- التوصيات

١. يحبذ على قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ النافذ ان يميز في واجبات موظف الخدمة الجامعية بحسب الالقب العلمية ، فليس من المنطق القول بان واجبات الاستاذ والاستاذ المساعد هي نفسها واجبات المدرس والمدرس المساعد .
٢. يحبذ لو يضاف الى نص المادة (١/ثالثاً") من قانون الخدمة الجامعية النافذ بعد كلمة (او مؤسساتها)كلمة (او الوزارات والجهات الاخرى....)اذ المفروض الا يعتد بالمكان الذي يعمل فيه موظف الخدمة الجامعية مادامت الشروط الاخرى قد توافرت .
٣. يحبذ على قانون الخدمة الجامعية ان ينص صراحة" على اثر الشكر والتقدير على ترفيع وترقية موظف الخدمة الجامعية ، حتى لا يترك الامر بدون تنظيم مما يبقي الباب مفتوحاً" امام التأويلات المختلفة التي تؤدي الى عدم استقرار المراكز القانونية .
٤. ندعو المشرع العراقي في قانون الخدمة الجامعية بتبني سياسة جديدة تخص مسألة توجيه الشكر للموظف وكونه يؤدي الى الغاء بعض العقوبات ، على اساس احداث نوع من التوازن بين العقاب والثواب على مركز الموظف ، ففي الوقت الذي يقرر فيه القانون مبدأ المؤاخذه والتأنيث للموظف المسيء ومعاقبته ومما يترتب على ذلك من اثار سلبية على المركز القانوني لذلك الموظف ، وفي الوقت نفسه اذا حصل الموظف على شكر فأن ذلك يؤدي الى الغاء العقوبة المفروضة بحقه ، وهذا يدفع الموظف الى بذل جهد اكثر في مسيرته الوظيفية وعدم عودته الى ارتكاب اية مخالفة قانونية في تأديته لوظيفته مستقبلاً"
٥. ومن باب استقرار المراكز القانونية يحبذ لو نص قانون الخدمة الجامعية النافذ او حتى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام على عدم تأثير العقوبة الانضباطية على الترقية العلمية لموظف الخدمة الجامعية اذ انها استحقاق علمي بحت عند توافر شروطه القانونية ، اللهم الا اذا كانت العقوبة سببها سرقة جهد علمي لشخص اخر واستخدامه للترقية العلمية .
- ان هذه التوصيات اذا ما توافرت نرى بأنها جديرة بتعزيز وتقوية ومباشرة اثار الشكر والتقدير القانونية على مسيرة موظف الخدمة الجامعية .

### الهوامش

- ١- المادة (٢) من قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ الملغي .
- ٢- المادة (١/ثالثاً") من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ النافذ . علماً ان قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ قد حدد شروط عضو الهيئة

- التدريسية بدءاً" من لقب ( مدرس مساعد ) وانتهاء" بلقب ( استاذ ) في المواد من (٢٥-٢٩) .
- ٣- ينظر نصوص المواد من (٢٥-٢٩) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ المعدل .
- ٤- ينظر نص المادة (١/٣) من القانون .
- ٥- ينظر نص المادة (٢/٣) من القانون .
- ٦- ينظر نص المادة (٣/٣) من القانون .
- ٧- ينظر نص المادة (٤/٣) من القانون .
- ٨- ينظر نص المادة (٥/٣) من القانون .
- ٩- ينظر نص المادة (٦/٣) من القانون .
- ١٠- ينظر نص المادة (٧/٣) من القانون .
- ١١- ينظر نص المادة (٨/٣) من القانون .
- ١٢- ينظر نص المادة (٩/٣) من القانون .
- ١٣- ينظر نص المادة (١٠/٣) من القانون .
- ١٤- ينظر نص المادة (١١/٣) من القانون .
- ١٥- ينظر نص المادة (١٢/٣) من القانون .
- ١٦- ينظر نص المادة (١٤/٣) من القانون .
- ١٧- ينظر نص المادة (٣/ب) من القانون .
- ١٨- ينظر نص المادة (٣/ب) من القانون .
- ١٩- ينظر نص المادة (٢/اولاً) من القانون .
- ٢٠- ينظر نص المادة (٢/ثانياً) من القانون .
- ٢١- ينظر نص المادة (٢/ثالثاً) من القانون .
- ٢٢- ينظر نص المادة (٢/رابعاً) من القانون .
- ٢٣- ينظر نص المادة (٢/خامساً) من القانون .
- ٢٤- ينظر نص المادة (٢/سادساً) من القانون .
- ٢٥- ينظر نص المادة (٢/سابعاً) من القانون .
- ٢٦- ينظر نص المادة (٢/ثامناً) من القانون .
- ٢٧- ينظر نص المادة (٢/تاسعاً) من القانون .
- ٢٨- ينظر نص المادة (٢/عاشراً) من القانون . تجدر الإشارة الى انه صدر امر وزاري من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / الدائرة القانونية والادارية / القانونية بالعدد ق / ٨٨٠٠ في ٢٠١٠/٣/٣١ يبين بأن مجموع مهام موظف الخدمة الجامعية (٣٠ ساعة اسبوعياً) يدخل من ضمنها الوقت المقرر للتعاون مع مؤسسات القطاع الخاص .
- ٢٩- ينظر نص المادة (٢/ حادي عشر) من القانون .
- ٣٠- ينظر نص المادة (٢/ثاني عشر) من القانون .
- ٣١- ينظر نص المادة (٢/ثالث عشر) من القانون . جدير بالذكر بأن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي /الدائرة القانونية والادارية / قسم الشؤون المالية قد حددت ضوابط تنفيذ قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ ، بكتابتها المرقم ت م /١٣٨٦٠ في ٢٥/٦/٢٠٠٨ ، بينت الفقرة الثانية من تلك الضوابط بأن على موظف الخدمة الجامعية التواجد العلمي في مؤسسته بما لا يقل عن (٣٠) ساعة اسبوعياً وذلك لتنفيذ مهامه التدريسية والبحث العلمي والواجبات الادارية والعمل في المراكز والمكاتب الاستشارية ، والاسهام كذلك في الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية ،

- حسناً" فعل المشرع العراقي في قانون الخدمة الجامعية النافذ عندما قلل ساعات تواجد موظف الخدمة الجامعية في مؤسسته من مجموع ساعات لا تقل عن (٤٠) ساعة اسبوعياً الى مجموع ساعات لا تقل عن (٣٠) ساعة اسبوعياً" ، مما يمنح الموظف وقتاً قد يساعده في تطوير كفاءته واخذ قسط من الراحة يساعده في القيام بواجباته على افضل شاكلة .
- ٣٢- ينظر د. علي محمد بدير ؛ د. عصام عبدالوهاب البرزنجي؛ د. مهدي السلامي ، مبادئ واحكام القانون الاداري ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٩٣، ص٣٣٥ وما بعدها؛ كما ينظر د. ماهر صالح علاوي الجبوري ، الوسيط في القانون الاداري ، دار ابن الاثير للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، ١٤٣٠ هـ - ٢٠٠٩ م ، ص ٢٥٩ .
- ٣٣- ينظر نص المادة (١٨) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل ينظر مجموعة قوانين الخدمة والملاك والانضباط ، من اعداد يوسف عبدالقادر العبيدي واخرون، ط٢ ، العاتك لصناعة الكتاب ، القاهرة ، ٢٠٠٧، ص. ٢٧ .
- ٣٤- ينظر نص المادة (١٩/١/أ،ب،ج) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل ينظر مجموعة قوانين الخدمة والملاك والانضباط ، المصدر السابق ، ص٢٧-٢٨ .
- ٣٥- ينظر نص المادة (٢١/اولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .
- ٣٦- ينظر د. علي محمد بدير واخرون ، المصدر السابق ، ص٣٧٣. كما ينظر د. ماهر صالح علاوي الجبوري ، المصدر السابق ، ص. ٢٥٩ .
- ٣٧- ينظر د. ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، الدار الجامعة الجديدة ، ٢٠٠٨ ، ص٣١٨ وما بعدها .
- ٣٨- ينظر نص المادة (٢١/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .
- ٣٩- ينظر نص المادة (٢١/ثانياً) من القانون اعلاه .
- ٤٠- ينظر في اثار العقوبات على الموظف بصورة عامة المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .
- ٤١- جدير بالذكر ان هذه السياسة موجودة ومطبقة في قانون الخدمة الخارجية رقم (١٢٢) لسنة ١٩٧٦ في المادة (٥٨) منه .

### قائمة المصادر

#### اولاً:- الكتب

١. د. علي محمد بدير ؛ د. عصام عبدالوهاب البرزنجي ؛ د. مهدي السلامي ، مبادئ واحكام القانون الاداري ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، بغداد، ١٩٩٣ .
٢. د. ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، الدار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٨ .
٣. د. ماهر صالح علاوي الجبوري ، الوسيط في القانون الاداري ، دار ابن الاثير للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، ١٤٣٠ هجري / ٢٠٠٩ ميلادي .
٤. يوسف عبدالقادر العبيدي ، مجموعة قوانين الخدمة والملاك والانضباط، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠٠٧ .

#### ثانياً:- القوانين

١. قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ الملغي .
٢. قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ النافذ .
٣. قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ المعدل .

٤. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .
٥. قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
٦. قانون الخدمة الخارجية رقم (١٢٢) لسنة ١٩٧٦ المعدل .

### ثالثاً:- الاوامر والتعليمات الوزارية

١. امر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / الدائرة القانونية والادارية /القانونية رقم ق/٨٨٠٠ في ٢٠١٠/٣/٣١ .
٢. تعليمات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/الدائرة القانونية والادارية/قسم الشؤون المالية ذي العدد م /٣٨٦٠ في ٢٠٠٨/٦/٢٥ .

## The legal effects of thanks and appreciation to the university service officer

**Dr . Ahmed Khorsheed Hmidi**  
**Assistant Professor**  
 College of Law- University of Kirkuk

**Dr . Majid Najem idan**  
**Assistant Professor**  
 College of Law - University of Kirkuk

### Abstract

The employee may obtain University Service during his career on the thanks and appreciation from various official bodies, is supposed to entail thanks and appreciation of the different legal effects do not remain mere ink on paper or even paper kept in the Public servant university.

So we will try in this research show that the (legal implications of thanks and appreciation for the University Service Officer), and will be done by dividing the topic into three sections:

Section I: - For the definition of a bureaucrat University Service.

Section two: - to clarify the impact of thanks and appreciation for the upgrading and promotion of undergraduate servant.

The third section: - we will discuss the impact of thanks and appreciation to end the sentence imposed on the servant university.

Finally, "In my conclusion was registered the most important conclusions