

المركز القانوني للعاملين في المرفق التعليمي الكامن
"دراسة في ضوء قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016"

*The legal status of workers in the educational facility
"a study in light of the private higher education law no.25 of 2016"*

بحث مقدم من قبل
م.د. أثير ناظم حسين
جامعة الزهراء (عليها السلام) للبنات / كلية هندسة تكنولوجيا المعلومات
رئاسة جامعة كربلاء- قسم الشؤون القانونية
Atheer.n@alzahraa.edu.iq

الخلاصة

لا يخفى ان التطور طال معظم مناحي الحياة و تطورات الحاجات العامة وتعددت وهي بالمحصلة اخذت بالازدياد المطرد ، وعلى الجانب الآخر نلاحظ محدودية المرافق العامة و تتناقض قدرتها التنافسية للمشاريع الخاصة التي تسعى هي الأخرى لإشباع الحاجات العامة و لو بمقابل، لذا تحتم البحث عن أحكام هذه المشاريع القانونية لا سيما المتعلقة بالعاملين فيها ببحث مركزهم القانوني في ضوء الأحكام القانونية المنظمة لتلك المرافق ، ولما كان التعليم العالي الأهلي المثال الأبرز لما تقدم ،لذا فضلنا دراسة جزئية تتعلق بالعاملين في الجامعات والكليات و المعاهد الاهلية في ضوء قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 فلا بد من تحديد المركز القانوني و الأثر المرتب على نشوء المركز القانوني .

الكلمات المفتاحية : المركز القانوني، المرفق التعليمي الكامن ، آثار قانونية .

Abstract

It is no secret that development has affected most aspects of life, and the developments of public needs have multiplied and, as a result, have begun to increase steadily. On the other hand, we notice the limitations of public facilities and the contradiction in their competitiveness of private projects, which also seek to satisfy public needs, even if in exchange for a fee. Therefore, it is necessary to search for the provisions of these projects. Legal issues, especially related to those working in them, should be investigated in light of the legal provisions regulating those facilities, and since private higher education is the most prominent example of the above, we therefore preferred a partial study related to employees in universities, colleges, and private institutes in light of the Private Higher Education Law No. (25) of the year 2016 It is necessary to determine the legal status and the impact on the emergence of the legal status.

Keywords: legal center, latent learning facility, legal effects.

المقدمة

أولاً- التعريف بالموضوع

ان التطور الحاصل في المرفق العام ، وظهور المشروعات الخاصة التي تهدف الى تحقيق المنفعة العامة و عدم إمكانية مزاوله أي نشاط الا بترخيص من قبل الإدارة ،أدى الى ظهور ما يسمى بالمرفق التعليمي الكامن الذي لا يمكنه ان يمارس المهام الموكلة إليه و تقديم الخدمات إلا من خلال العاملين فيه؛ لكونهم يشكلون الأداة الفاعلة للوصول إلى الغاية التشريعية، وأن بحث تنظيم مركزهم القانوني أهمية كبيرة ، فللموظف العام مفهوم قانوني متميز في القانون الإداري لإسهامه اليومي في سير المرفق و اشباع الحاجات العامة ، وكذا الافراد بالنسبة للمشاريع الخاصة التي يعد الافراد و العاملين فيها عامل سيرها بانتظام واطراد ،لذا لابد من الوقوف على مركزهم القانوني وأهم ما يؤهلهم ، لشغل هذا المركز ، سواء من يقوم بمهمة التدريس او الاعمال الإدارية اليومية في المؤسسات التعليمية الأهلية بوصفها مرافق كامنة.

ثانياً- أهمية الموضوع

تتمثل أهمية الموضوع بالفلسفة الدستورية التي تبناها دستور جمهورية العراق لعام 2005، الذي أخذ بنظام الاقتصاد الحر، فالإدارة الأصل فيها ان تقسح المجال للأفراد لإدارة المشروعات الخاصة، إذ اشارت المادة (34) منه الى حرية تأسيس الجامعات و الكليات الاهلية، ولا يمكن تقييد هذه الحرية الا بقانون او بناء عليه وفق المادة (46) من الدستور . كما ان هنالك أهمية علمية تتمثل في معرفة الأحكام القانونية لمركز العامل في المرفق التعليمي الكامن ،لاسيما ان علمنا ان المشرع العراقي ساوى بين من يعمل في مجال التدريس والبحث العلمي بمن يعمل في الجامعات الحكومية في الكثير من الامتيازات ، كما ان المشرع ساوى بينهم في الواجبات الوظيفية على الرغم من اختلاف طبيعة المرفق الذي ينتمي إليه مما يستدعي منا التوقف عند هذه الجزئية بالتحديد ، أضف إلى ذلك أن المشرع العراقي افرد نظاماً انضباطياً للعاملين يحمل العديد من سمات التشابه مع النظام الانضباطي لموظفي الدولة مما يعني وببساطة محاولة المشرع المساواة الواقعية بين موظف الخدمة الجامعية أينما حل وارتحل. كما ان لموضوع البحث أهمية عملية فمن المهم الوقوف على بعض جوانب التنظيم القانوني الذي يميز الموظف او العامل في المرفق التعليمي الكامن عما سواه للتعرف على نوع المسؤولية التي تقوم في حال ارتكاب أي خطأ من نوع ما .

ثالثاً- مشكلة البحث

بالرغم من توجه المشرع الدستوري في العراق الى تفعيل المرافق الكامنة ؛للدور الساند و الفعال في اشباع الحاجات العامة و تقديم الخدمات المقاربة للخدمات التي تقدمها الدولة ، إلا ان قصور النصوص التشريعية في قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 و الإحالة الى قوانين وزارة التعليم العالي و الأنظمة و التعليمات محل اشكال فالكثير من النصوص القانونية المطبقة في الجامعات الحكومية لا نجد لها تطبيقاً حقيقياً في المؤسسات التعليمية الأهلية من جانب عدم تحديد الراتب الذي يمنح للتدريسي و الموظف ، و كذلك عدم الإشارة الى وضع الاختبار و التجربة للمتعيين ، بالإضافة الى ما تقدم عدم وضوح المركز القانوني للعاملين في المؤسسات التعليمية هل هم في مركز تنظيمي أم تعاقدي؟ إذ إن القانون التعليم الأهلي لم يحدد آلية التعيين، وطبيعة العلاقة بين الموظف و المرفق الكامن ، ويضاف لما تقدم عدم وضوح القواعد القانونية الواجبة النفاذ لمساءلة الموظف و التزاماته وحقوقه. و يضاف الى ما تقدم إشكالية أخرى هل كان المشرع العراقي موفقاً في نظام صندوق تقاعد التدريسيين و العاملين في الجامعات و الكليات الأهلية ؟

رابعاً- منهجية البحث

سنعتمد في دراستنا على المنهج التحليلي و المنهج الوصفي، وذلك بتتبع النصوص القانونية والتطبيقات الواقعية و اخضاعها لسنة التحليل العلمي الأكاديمي؛ بغية الوقوف على المعنى الحقيقي للنصوص القانونية و إخضاع التطبيقات العملية للفحص والتقييم والانتباه بالحكم عليها من حيث الصحة والمشروعية من عدمها، وكل ما تقدم هدفه الوصول الى التطبيق السليم للنص على أرض الواقع وبهذا يمكننا بلوغ أهداف بحثنا.

خامساً- خطة البحث

سنقسم موضوع بحثنا على مطلبين نتناول في المطلب الأول المركز القانوني لعضو الهيئة التدريسية و الموظفين، وفي المطلب الثاني الآثار المرتبة على نشوء المركز القانوني للعاملين في المرفق التعليمي الكامن.

ومن ثم خاتمة البحث التي سنضمنها اهم الاستنتاجات والمقترحات.
المطلب الأول/ المركز القانوني لعضو الهيئة التدريسية و الموظفين

يعد إنشاء المرفق التعليمي الكامن وتنظيمه غاية أساسية لمساعدة المشاريع التي تقوم بها الدولة ؛ بهدف إشباع الحاجات العامة ؛ و على أساس ذلك ألزم المشرع تلك المرافق ان تبغي في عملها المصلحة العامة حيث تبشر اعمالها وتقدم خدماتها لضمان الاستفادة القصوى للجمهور، ولتحقيق ما تقدم ينبغي تحديد القواعد القانونية المتصلة بالمركز القانوني للعاملين في المرفق التعليمي الكامن ،فهم أداة المرفق وبواسطتهم يتم ضمان سير المرفق بانتظام واطراد بل هم وسيلة المرفق لمواكبة التطورات واستغلال المنتفعين بغية تحقيق المصلحة الخاصة للقائمين على إدارة المرفق، إذ يتمتع العاملون في تلك المؤسسات بمركز قانوني مقارب إلى حد كبير لمركز موظف الخدمة الجامعية من حيث الالتزام بالقوانين و الأنظمة و التعليمات و التمتع ببعض الحقوق ، وهذا ما ذهب إليه المشرع العراقي في قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016. وليبيان ما تقدم سنقسم هذا المطلب على فرعين وكالاتي:-

الفرع الاول/ مركز اعضاء الهيئة التدريسية

اطلق المشرع العراقي في قانون التعليم العالي الاهلي على الاشخاص الذين يمارسون العمل التدريسي في الجامعات الأهلية بأعضاء الهيئة التدريسية، وبالرجوع الى قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل نجد أنه عرف موظف الخدمة الجامعية "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 (40) لسنة 1988 أو أي قانون يحل محله"⁽¹⁾.

و نص على تشكيلها اذ ورد فيه "تتألف الهيئة التدريسية من :

اولاً – الأساتذة.

ثانياً – الاساتذة المساعدين.

ثالثاً – المدرسين.

رابعاً – المدرسين المساعدين.

خامساً – ما يعادل الالقب العلمية اعلاه في الجامعات العالمية"⁽²⁾.

ويمكننا أن نضع تعريفاً لموظف الخدمة الجامعية بأنه "كل شخص عهدت إليه وظيفة جامعية على وفق أحكام القانون ليقوم بمهام التدريس والبحث العلمي وما يتصل بهما من أنشطة علمية وتربوية" وهذه الفئة تمارس عملها في المرفق الكامن اما عن طريق الإعارة أو التعيين، أو التعاقد و التي سنبينها على وفق المنهجية الآتية :

أولاً- الإعارة، وتعني قيام الموظف بناء على موافقة كتابية بالعمل لدى جهة أخرى غير جهة عمله الأصلية ، سواء كانت جهة حكومية أو قطاع خاص ، وسواء كانت جهة وطنية أو أجنبية ، وذلك خلال مدة معينة يتم تحديداً طبقاً للقوانين والأنظمة⁽³⁾.

ولا تتفق مع التعريف المتقدم؛ إذ إن الأصل في الإعارة لخدمات الموظف لا تكون الا من الجهة الحكومية الى دولة اجنبية او منظمة دولية ، واستعير المصطلح للدلالة على اعارة الموظف من الحكومة الى القطاع الخاص، ويطلق مصطلح التنسيب في حال قيام الموظف بالعمل من جهة حكومية الى جهة حكومية أخرى غير الجهة التي كان يعمل بها⁽⁴⁾. ويمكننا ان نعرف الإعارة بأنها "قرار إداري يترتب عليه نقل خدمات الموظف العام الى القطاع الخاص او الى دولة او منظمة دولية اجنبية خلال مدة زمنية محددة على ان تحسب تلك المدة لجميع الأغراض من خدمة وتقاعد بإستثناء الراتب والمخصصات فيتقاضاها من الجهة المستفيدة".

وقد اشار قانون التعليم العالي الاهلي رقم (25) لسنة 2016 الى نظام الإعارة من الجامعات الحكومية ومؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية و نص على ان "لوزير بناء على توصية مجلس التعليم العالي الاهلي الموافقة على اعارة خدمات التدريسيين من الجامعات الرسمية الى الجامعات والكليات والمعاهد الأهلية لإشغال وظيفة رئيس جامعة او عميد كلية او عميد معهد أو رئيس قسم علمي أو عضو هيئة تدريسية مدة (5) خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة"⁽⁵⁾، وكما نصت المادة (17 / اولا/ي) من القانون اعلاه ان من

صلاحيات مجلس الجامعة "إعارة أعضاء الهيئة التدريسية وتمديد مدة الاعارة وانهاؤها".

وكما اضافت المادة (47) من القانون اعلاه "ثامناً – للجامعات والكليات والمعاهد الأهلية طلب اعارة خدمات اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية وتشكيلات الوزارة على ان تستحصل موافقة الوزارة في الجامعات الحكومية وتتكفل بدفع اجورهم بما لا يقل عن نظرائهم في الكليات الحكومية وتتكفل باستقطاع التوقيفات التقاعدية والضريبية وارسالها الى الجهات المختصة".

فالإعارة تعني توقف الموظف مؤقتاً عن اداء وظيفته والتحاقه بعمل خارج ملاك الحكومة للعمل في وظيفة أخرى يخضع لشروطها ويتقاضى راتبه الكامل من الجهة المستعيرة مع بقاء علاقة الموظف بدائرتة الأصلية من حيث حقوق الخدمة المدنية كافة (علاوة ، ترقيع، تقاعد... الخ)⁽⁶⁾ ، و بذلك فإن الموظف العام يؤدي وظيفته في القطاع العام؛ إذ أنه يشكل الاداة الرئيسية للإدارة، إلا أنه يمكن أن ينقلب مركزه القانوني من خلال عمله في القطاع الخاص . فأجاز قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل في المادة (38) على إمكانية اعارة خدمات الموظف خارج الحكومة بموافقة التحريرية وبقرار من مجلس الوزراء على أن لا يتجاوز مدة الإعارة عن خمس سنوات . كما أشار قرار مجلس قيادة الثورة رقم (17) لسنة 1997 الملغى إلى إمكانية اعارة التدريسيين في الجامعة أو المعهد التابع للوزارة إلى الجامعات أو الكليات الأهلية لأشغال وظيفة رئيس جامعة أو عميد كلية أو رئيس قسم علمي فيها لمدة لا تزيد على اربع سنوات غير قابلة للتجديد⁽⁷⁾.

فالموظف العام عند إعارته للعمل في المرفق الكامن لا يستطيع بعد ذلك أن نصفه بأنه موظف عام وأن كان درجته الوظيفية في دائرته موجودة ويستمر بعلاواته وترقيعاته منها ودفع التوقيفات التقاعدية، وبذلك فقد اصبح أقرب إلى المكلف بخدمة عامة من الموظف وبدليل أن اعارته للعمل بالمرفق الكامن لا تكون إلا بقرار إداري فالجهة التي يعمل بها ليس فيها موظفين عموميين وإنما كلهم قطاع خاص، كما يوصف مركزه في المرفق الكامن بأنه في مركز قانوني تنظيمي بمعنى انه يخضع الى القانون والأنظمة والتعليمات ذات الشأن .

قد يتم الاستعانة بالتدريسين كما عبر قانون التعليم العالي الاهلي عن ذلك ، إذ ورد فيه أنه "للجامعات والكليات والمعاهد الأهلية الاستعانة واعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الرسمية والخبراء في دوائر الدولة لإلقاء المحاضرات او الافادة من خبراتهم في تحقيق اهدافها على ان تستحصل موافقة الجهات التي ينسبون اليها بالنسبة لغير المتقاعدين"⁽⁸⁾.

مجلة علمية معتمدة دولياً ومحكمة تصدر عن كلية القانون – جامعة كربلاء

الموقع الرسمي: <https://iasj.net/iasj/journal/178>

الموظف العام عند إعارته للعمل في المرفق الكامن لا يستطيع بعد ذلك أن نصفه بأنه موظف عام وأن كان درجته الوظيفية في دائرته موجودة ويستمر بعلاواته وترقيعاته منها ودفع التوقيفات التقاعدية، وبذلك فقد اصبح أقرب إلى المكلف بخدمة عامة من الموظف وبدليل أن اعارته للعمل بالمرفق الكامن لا تكون إلا بقرار إداري فالجهة التي يعمل بها ليس فيها موظفين عموميين وإنما كلهم قطاع خاص، كما يوصف مركزه في المرفق الكامن بأنه في مركز قانوني تنظيمي بمعنى انه يخضع الى القانون والأنظمة والتعليمات ذات الشأن .

قد يتم الاستعانة بالتدريسين كما عبر قانون التعليم العالي الاهلي عن ذلك ، إذ ورد فيه أنه "للجامعات والكليات والمعاهد الأهلية الاستعانة واعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الرسمية والخبراء في دوائر الدولة لإلقاء المحاضرات او الافادة من خبراتهم في تحقيق اهدافها على ان تستحصل موافقة الجهات التي ينسبون اليها بالنسبة لغير المتقاعدين"⁽⁸⁾.

فالموظف العام عند إعارته للعمل في المرفق الكامن لا يستطيع بعد ذلك أن نصفه بأنه موظف عام وأن كان درجته الوظيفية في دائرته موجودة ويستمر بعلاواته وترقيعاته منها ودفع التوقيفات التقاعدية، وبذلك فقد اصبح أقرب إلى المكلف بخدمة عامة من الموظف وبدليل أن اعارته للعمل بالمرفق الكامن لا تكون إلا بقرار إداري فالجهة التي يعمل بها ليس فيها موظفين عموميين وإنما كلهم قطاع خاص، كما يوصف مركزه في المرفق الكامن بأنه في مركز قانوني تنظيمي بمعنى انه يخضع الى القانون والأنظمة والتعليمات ذات الشأن .

قد يتم الاستعانة بالتدريسين كما عبر قانون التعليم العالي الاهلي عن ذلك ، إذ ورد فيه أنه "للجامعات والكليات والمعاهد الأهلية الاستعانة واعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الرسمية والخبراء في دوائر الدولة لإلقاء المحاضرات او الافادة من خبراتهم في تحقيق اهدافها على ان تستحصل موافقة الجهات التي ينسبون اليها بالنسبة لغير المتقاعدين"⁽⁸⁾.

فالموظف العام عند إعارته للعمل في المرفق الكامن لا يستطيع بعد ذلك أن نصفه بأنه موظف عام وأن كان درجته الوظيفية في دائرته موجودة ويستمر بعلاواته وترقيعاته منها ودفع التوقيفات التقاعدية، وبذلك فقد اصبح أقرب إلى المكلف بخدمة عامة من الموظف وبدليل أن اعارته للعمل بالمرفق الكامن لا تكون إلا بقرار إداري فالجهة التي يعمل بها ليس فيها موظفين عموميين وإنما كلهم قطاع خاص، كما يوصف مركزه في المرفق الكامن بأنه في مركز قانوني تنظيمي بمعنى انه يخضع الى القانون والأنظمة والتعليمات ذات الشأن .

قد يتم الاستعانة بالتدريسين كما عبر قانون التعليم العالي الاهلي عن ذلك ، إذ ورد فيه أنه "للجامعات والكليات والمعاهد الأهلية الاستعانة واعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الرسمية والخبراء في دوائر الدولة لإلقاء المحاضرات او الافادة من خبراتهم في تحقيق اهدافها على ان تستحصل موافقة الجهات التي ينسبون اليها بالنسبة لغير المتقاعدين"⁽⁸⁾.

فالموظف العام عند إعارته للعمل في المرفق الكامن لا يستطيع بعد ذلك أن نصفه بأنه موظف عام وأن كان درجته الوظيفية في دائرته موجودة ويستمر بعلاواته وترقيعاته منها ودفع التوقيفات التقاعدية، وبذلك فقد اصبح أقرب إلى المكلف بخدمة عامة من الموظف وبدليل أن اعارته للعمل بالمرفق الكامن لا تكون إلا بقرار إداري فالجهة التي يعمل بها ليس فيها موظفين عموميين وإنما كلهم قطاع خاص، كما يوصف مركزه في المرفق الكامن بأنه في مركز قانوني تنظيمي بمعنى انه يخضع الى القانون والأنظمة والتعليمات ذات الشأن .

و يفهم من النص القانوني المتقدم أن بإمكان الجامعات و الكليات الأهلية الاستفادة من خدمات التدريسيين المعيّنين على ملاك وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، أو الموظفين في الوزارات الأخرى وذلك بإعارة خدماتهم للعمل لديها أو التفريغ المؤقت و بعد موافقة الجهة التي ينتسبون إليها . و عطفاً على ما تقدم لنا ان تساءل هل ان التدريسي المعارة خدماته للعمل في الجامعات أو الكليات أو المعاهد الأهلية يحتاج الى توقيع عقد مع تلك الجهات ؟ للإجابة على ذلك نقول ان قانون التعليم العالي الأهلي خلا من وجود نص ينظم ذلك ، مما فتح باب الاجتهاد امام الجامعات و الكليات من الاتجاه الى تنظيم عقد مع المعارة ، بينما جامعات أخرى لم تتطلب توقيع عقد ، و عليه فنترح تضمين قانون التعليم الأهلي نصاً يحسم الامر ، و نفضل عدم توقيع عقد مع المعار خدماته.

ثانياً- التعاقد ، يعد العقد الأسلوب الآخر للعمل في الجامعة أو الكلية أو المعهد مع التدريسيين ، لذا فالسؤال الذي يطرح هنا ماهي الطبيعة القانونية للعقد المبرم بين الجامعة و التدريسي هل هو عقد مدني او عقد ذو طبيعة خاصة ؟ للإجابة عن هذه التساؤلات يقتضي بيان معنى العقد أولاً ، فقد عرف القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 العقد بأنه "العقد هو ارتباط الإيجاب الصادر من أحد العاقدین بقبول الآخر على وجه يثبت اثره في المعقود عليه" (9) . فالجامعة أو الكلية الأهلية تتمتع بسلطة تقديرية بالموافقة على إبرام العقود مع أعضاء الهيئة التدريسية ، أي أنها تملك سلطة تقديرية في حاجة المرفق الى ملاك تدريسي من عدمه ، فقد اشار قانون التعليم العالي الأهلي الى ان من اختصاص مجلس الجامعة الأهلية هو الموافقة على التعاقدات مع أعضاء الهيئة التدريسية فقد نص على ان "ف – الموافقة على التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية من غير العراقيين وفقاً للضوابط التي تعتمد عليها الجامعات الرسمية باستثناء تحديد الاجور . ص – الموافقة على التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين الآخرين وتحديد اجورهم ومكافأتهم وقبول استقالاتهم وانهاء خدماتهم" (10).

كما نص قانون التعليم العالي الأهلي على الاستعانة بخدمات التدريسيين المتقاعدين ، إذ ورد فيه أنه "للجامعات والكليات والمعاهد الأهلية الاستعانة بالاستاذة المتقاعدين لإلقاء المحاضرات أو الافادة من خبراتهم في تحقيق اهدافها" (11) . و قد حدد القانون الجهة التي توقع على العقود كافة ، إذ أن من اختصاص رئيس الجامعة (و- توقيع العقود والاتفاقيات المقترنة بموافقة مجلس الجامعة) (12) . و قد بين قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 الالية القانونية لإبرام العقد اذ نصت المادة (37) من على ان "اولاً- يبرم عقد العمل ، شفهايا أو تحريريا ، بإتفاق طرفيه المتمثلين بصاحب العمل والعامل . وفي حالة عقد العمل المكتوب ، يتولى صاحب العمل تنظيم عقد العمل كتابيا ومحزرا بثلاث نسخ موقع عليها من قبله ومن قبل العامل ويحتفظ كلا منهما بنسخة وتودع النسخة الثالثة لدى الدائرة . ويجب ان يتضمن عقد العمل بالحد الأدنى البيانات الآتية:

- أ- اسم صاحب العمل ونوع المشروع وعنوانه.
- ب - اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهلته ومهنته ومحل اقامته وجنسيته.
- ج - طبيعة ونوع العمل ومدته وتاريخ بدئه.
- د- الأجر واية مزايا أو مكافآت يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة وطريقة وموعد ومكان أداء الاجر المتفق عليه.
- هـ - ساعات العمل وطريقة تقسيمها"

و يتضح من النص اعلاه ان العقد ليس له شكلية محددة فقد يكون تحريريا و قد يكون شفويا، إلا إننا نرى ان التدريسي في الجامعات و الكليات الأهلية لا يمكن أن يعمل بموجب عقد شفويا و ان كان ذلك ممكن من الناحية النظرية إلا أنه صعب التطبيق من الناحية العملية ، و ان ما يحصل من الناحية العملية هو وجود عقد يتضمن بنود تضمن مصلحة الطرفين ، أما بالنسبة للمحاضر الخارجي الذي يكون متعينا أو غير متعين و لكن يعمل بصفة محاضر و يكون عمله مقتصر على إلقاء المحاضرات دون ان يكون هنالك عقد و ان تصرف مستحقته المالية بعدد الساعات المكلف بالتدريس فيها . و مما تقدم نرى ان العقود التي تبرمها الجامعات أو الكليات أو المعاهد تتضمن نوعين من الشروط :

النوع الاول : الشروط التنظيمية، و هذه الشروط يضعها المرفق الكامن على وفق ما نظمها القانون، أي انها توضع من قبل المرفق الكامن استناداً الى امتيازات السلطة العامة التي منحت للمرفق الكامن، ومن الشروط التنظيمية التي من الممكن تتضمنها العقود ، توزيع المواد الدراسية على أعضاء الهيئة التدريسية، إذ نص قانون التعليم العالي الأهلي على ذلك "د – الموافقة على توزيع المواد الدراسية والوحدات الفصلية على أعضاء الهيئة التدريسية والمحاضرين" (13) . كذلك توجب أعضاء الهيئة التدريسية الى تطوير المناهج الدراسية (14)، وكذلك اشتراط المؤهل العلمي في عضو الهيئة التدريسية ، والالتزام بإخلاقيات المهنة و كذلك الاتفاق على نشر بحوث علمية في مجلات عالمية باسم الجامعة التي يعمل فيها ، وهذه الشروط التنظيمية يملك المرفق الكامن تعديلها بإرادته المنفردة .

النوع الثاني: الشروط العقدية التي توضع باتفاق الطرفين ، فلا يمكن ان تعدل الا بالاتفاق الطرفين وقد يدخل من ضمنها الاجر الذي يستحقه عضو الهيئة التدريسية أو أي مزايا أو مكافأة يستحقها بموجب شروط العمل و عدد ايام الدوام. اما موقف القضاء العراقي من تحديد طبيعة العقد و المركز القانوني لعضو الهيئة التدريسية فقد ورد في قرار هيئة تعيين المرجع أنه "..... تجد أكثرية الهيئة بأنه لا يمكن اعتبار عمل الأستاذ الجامعي او المحاضر في جامعة أهلية بموجب الاتفاق المبرم بينهما (عقد عمل) سواء كانت الاعمال و المهام الموكلة إليه علمية ام إدارية و ذلك لفقدان الركن المرجح الأساسي المتمثل بالرقابة و الاشراف من قبل رب العمل على العامل ؛ لأن الأولوية الكامنة في جوهر الاتفاق بين الأستاذ

الجامعي او المحاضر مع الجامعة الاهلية هو تقديم خلاصة عمله في مجال اختصاصه او خلاصة خبرته في إدارة المنظومة العلمية حتى ولو لم يصرح ذلك في الاتفاق وبدون أي فرض من قبل الجامعة الاهلية وبحرية تامة بدون أي رقيب ولا يتم تحقيق ذلك الا من خلال ابتعاد الجامعة الاهلية من ممارسة الاشراف والرقابة على الطرف الثاني من العقد المبرم معها وبهذا ينتفي ابداء ركن الاشراف والمراقبة الذي يعتبر من اهم خصائص عقد العمل أما القول بخلاف ذلك واعتبار الاتفاق المبرم بين الطرفين هو عقد عمل فإن هذا الامر بدون مسوغ قانوني يتقاطع مع اهداف قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 والذي يهدف بالأساس الى احداث تغييرات كمية ونوعية في الحركة العلمية والثقافية و التربوية في المجتمع العراقي ونشر المعرفة وتطويرها بحسب ما ورد في المادة (2) من القانون أعلاه ولعل من ابرز أدوات ذلك في تحقيق هذه الأهداف هو إتمام بالهيئة التدريسية ومنها الأستاذ الجامعي او المحاضر في الجامعة الاهلية الذي ترتبط معها بعقد للعمل فيها و يأتي في مقدمة هذا الدعم هو ضرورة المحافظة على استقلاليته و التزام الجامعة بعدم التدخل بإداء الأستاذ الجامعي او المحاضر عند طرحه المادة العلمية المختص بها او عند ممارسته للأعمال الموكلة إليه ذات الجنبه الإدارية.....⁽¹⁵⁾ . ونتفق على مع قرار هيئة تعيين المرجع من جانب المحافظة على استقلالية عضو الهيئة التدريسية في الجامعة الاهلية و عدم التدخل في عمله ؛ بهدف احداث تغييرات نوعية في الحركة العملية والثقافية بما يتفق مع أهداف قانون التعليم العالي الأهلي، إلا انه من جانب آخر ان اتجاه هيئة تعيين المرجع بعدم وجود رقابة و اشراف على عمل عضو الهيئة التدريسية من قبل الجامعة ، فلا يمكن قبوله على اطلاقه فهناك وسائل متعددة للرقابة على عمل التدريسي سواء أكان على المستوى العلمي أو الإداري بتقييم أداء العمل سنوياً بالاعتماد على معايير عدة منها ما يتعلق بالمادة العلمية وطريقة إلقاء المحاضرة وخلاصة ما تقدم أعلاه يعد اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية من حملة الشهادات العليا غير المعيّنين على ملاك دوائر الدولة، المتقاعدين ، والمعاره خدماتهم ، الموظفين في دوائر الدولة (بصفة محاضرين) في مركز تعاقدى، ينظمه عقد غير مسمى يحدد حقوق والتزامات الطرفين بحسب ما ورد في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وقانون الخدمة الجامعية، أما فيما يتعلق بأعضاء الهيئة التدريسية المعاره خدماتهم من المؤسسات الحكومية ففرى ان مركزهم القانوني هو مركز تنظيمي وليس مركز تعاقدى.

الفرع الثاني/ مركز الموظفين في المرفق الكامن

تشمل هذه الفئة الأشخاص الذين يمارسون الاعمال الادارية والفنية والقانونية داخل المرفق الكامن وكذلك الاشخاص الذين يمارسون اعمال خدمية ، وقد استخدم المشرع في قانون التعليم العالي الاهلي تسميات متعددة لتدل على هؤلاء الاشخاص منها ما ورد في اختصاصات مجلس الجامعة النص ان "ص - الموافقة على التعاقد مع اعضاء الهيئة التدريسية والعاملين الآخرين وتحديد اجورهم ومكافأتهم وقبول استقالاتهم وانهاء خدماتهم"⁽¹⁶⁾ . كما نص القانون أعلاه في موضع آخر ان من اختصاصات مجلس القسم العلمي أنه "أ- التوصية بما يحتاجه القسم والفنيين ..."⁽¹⁷⁾ . وكما ورد في القانون أعلاه أيضاً انه " تلتزم الوزارة بتأييد الخدمة لمندوبي الجامعة او الكلية او المعهد الى الجهات ذات العلاقة داخل العراق او خارجة"⁽¹⁸⁾ . وكما تجدر الإشارة الى مشروع تعليمات تسهيل تنفيذ قانون التعليم العالي الاهلي رقم (25) لسنة 2016 انها قد قسمت العاملين الى موظفين اداريين و عمال خدمة اذ ورد في النص ان " 4- الموظف الاداري : هو كل من يشغل وظيفة ادارية او فنية ومالية او قانونية 5- عامل الخدمة : كل من يقوم بمهام خدمية غير تدريسية ادارية او فنية ومالية او قانونية"⁽¹⁹⁾ . و يلحظ من النصوص المتقدمة أن العاملين أما أن يكونوا إداريين أو غير إداريين ، فالعلاقة القانونية التي تربط الموظفين غير الإداريين بالمرفق الكامن هي علاقة تعاقدية في جانب منها تخضع من حيث الاصل لقواعد قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 من حيث آلية ابرام العقد ومدة العمل وشروطه⁽²⁰⁾ . ويمكننا أن نضع تعريفاً للموظف في المرفق التعليمي الكامن بأنه "كل شخص عهدت إليه وظيفة إدارية أو فنية أو خدمية داخله في ملاك المرفق الكامن" . وبما ان هذه الفئة تختلف الى حد ما عن أعضاء الهيئة التدريسية ؛كونهم مكلفين بإعمال تنسم بالاستمرارية وكما ان أعمالهم بدنية وذهنية ففرى ان قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 هو من يطبق عليهم ، وبالتالي يلتزمون بما ورد في قانون العمل من حيث الواجبات والتي نصت عليها المادة (42/ثانياً) ان "يلتزم العامل بما يأتي أ- أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة طبقاً لعقد العمل وأحكام هذا القانون والتعليمات والقرارات الصادرة لتنفيذه ، وأنظمة العمل بالمنشآت الصادرة عن صاحب العمل وأن يبذل في ذلك عناية الشخص بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون.

ب - الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوعة في عهده وعدم الاحتفاظ لنفسه بأي سجلات أو سندات أو أوراق تخص العمل

ج - عدم افشاء اي اسرار يطلع عليها بحكم عمله.

د - اتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية

أما الموظفون الذي يشغلون وظيفة إدارية فهم ينطبق عليهم قانون الخدمة المدنية لسنة 1960 المعدل استناداً إلى ما ورد في قانون التعليم العالي الأهلي ، إذ نص على أن "تأسعاً على الجامعات والكليات والمعاهد الاهلية اعتماد الهيكلية الإدارية المعتمدة في الجامعات الرسمية و اشغال الوظائف الإدارية على الملاك الدائم في الدراسات الصباحية والمسائية و ذلك وفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل"⁽²¹⁾ . ونرى ان النص أعلاه غير دقيق ، فلا يمكن القول بتطبيق قانون الخدمة المدنية على العاملين في الجامعات والكليات الاهلية، إذ أن نطاق تطبيق القانون قد حدد بأنه يطبق على

الموظفين في دوائر الحكومة ممن يتقاضون رواتبهم من الميزانية العامة ، وان الفئات المتقدمة لا ينطبق عليهم وصف الموظف العام ، ويمكننا القول بأن المرافق الكامنة تسترشد بقانون الخدمة المدنية عند تحديد حقوق وواجبات العاملين فيها . و خلاصة ما تقدم أعلاه ان تنوع المراكز القانونية للموظفين الإداريين و غير الإدارية في ذات الجامعة الأهلية هو غير صحيح ؛ و لذا نقترح ان يخضع جميع العاملون في الجامعات والكليات الأهلية لقواعد خدمة خاصة يتساوى فيها الجميع ممن تتوافر فيهم نفس المؤهلات العلمية من حيث الحقوق والالتزامات مع منح الجامعات والكليات قدر من الحرية لإجراء تفاوت في المعاملة اذا كان هناك ما يستدعي ؛لتحقيق الجامعة لأهدافها التي نص عليها قانون التعليم العالي الأهلي في المادة (2) منه.

المطلب الثاني/ الآثار المترتبة على نشوء المركز القانوني للعاملين في المرفق التعليمي الكامن

يترتب على نشوء المركز القانوني للعاملين في المرفق التعليمي الكامن آثار قانونية عدة منها ما يتعلق بوضع العاملين تحت التجربة؛ للتأكد من مدى صلاحيته للوظيفة المعين فيها، سواء كان عن طريق العقد او عن طريق الاعارة من الجهات الحكومية أو التعيين على الملاك الدائم للجامعة أو الكلية الأهلية، إضافة الى الحقوق التي يتمتع بها التدريسي و الموظف ، و الواجبات الملقاة على عاتقه ؛كونه موظفاً لا يخرج عن تطبيق القوانين الحاكمة للمسيرة العلمية و التربوية ، و لبيان ما تقدم بشكل أكثر تفصيلاً سنقسم هذا المطلب على فرعين نخصص الفرع الأول وضع المعين تحت التجربة وفي الفرع الثاني بيان الحقوق و الواجبات.

الفرع الأول/ وضع المعين تحت التجربة

ان المشرع العراقي لا يكفي عند توافر شروط التعيين في المرشح لشغل وظيفة ما و اصدار قرار إداري بمأمرته في الوظيفة ، بل يذهب ابعد من ذلك ويشترط شرط آخر وهو وضعه تحت التجربة ؛ و الغاية الرئيسة من ذلك هو التأكد من مدى قدرة الموظف وكفاءته للقيام بواجبات وظيفته المسندة إليه والتي لا تكشفها شروط التعيين المحددة سلفاً، وذلك في حقيقة الأمر يمنح الإدارة الإمكانية في اختيار افضل الأشخاص لإشغال الوظائف الشاغرة، و عرف الموظف المعين تحت التجربة بأنه "الشخص المعين في الملاك الدائم للإدارة بناء على قرار إداري فردي صادر من الجهة المخولة قانوناً، ويكون خاضعاً للتجربة خلال مدة محددة بموجب القانون، وبانتهاء تلك المدة يكون للإدارة سلطة تقديرية بتثبيتته في درجته الوظيفية من عدمه، ويكون قرار عدم التثبيت قابل للطعن أمام القضاء الإداري المختص"⁽²²⁾. يلحظ على التعريف المتقدم أنه ركز على الموظف المتعين على الملاك الدائم، ولم يبين ماهية التجربة ومركز الموظف من حيث بيان حقوقه وواجباته. وتعرف التجربة بأنها "المدة الزمنية التي أراد المشرع ان يبقى بها الموظف المعين حديثاً أو أعيد تعيينه تحت رقابة الجهة الإدارية واشرفها المباشر للتأكد من مدى امكانيته لأداء المهام المكلف بها ليتم تثبيته على وفق القانون"⁽²³⁾ ، ويتبين من التعريف المتقدم أنه ركز على التجربة بحد ذاتها وأهدافها فقط. ولما تقدم يمكننا أن نعرف الموظف المعين تحت التجربة بأنه "الشخص الذي عهدت إليه وظيفة على سبيل التجربة و الاختبار لمدة سنة معينة للتثبت من قدرته وكفاءته على النهوض بواجباته مستقبلاً ، ويصير في نهايتها الى تثبيته او الاستغناء عنه".

و السؤال الذي يثار بهذا الصدد هل أن العاملين في المرافق الكامنة يكونوا خاضعين للتجربة شأنهم شأن الموظف العام ؟ للإجابة على ذلك نقول ان المشرع العراقي في قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 لم يتطرق الى وضع التدريسي أو الموظف تحت التجربة ، و نرى أن هناك إشارة ضمنية بأن هنالك مدة تجربة للعاملين في الجامعات والكليات الأهلية ، فبالرجوع الى القانون أعلاه نجد أنه نص على أن "تطبق القوانين و الأنظمة و التعليمات المعمول بها في وزارة التعليم العالي و البحث العلمي في شأن كل حالة لم يرد فيها نص في هذا القانون"⁽²⁴⁾. وبما ان قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل يطبق على موظف الخدمة الجامعية، ويطبق كذلك على العاملين في الجامعات الأهلية، و أشار القانون المذكور الى وضع الموظف تحت التجربة إذ نص على أن "1- يكون الموظف عند أول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية و يجب إصدار أمر بتثبيتته في درجته بعد انتهائها إذا تأكدت كفاءته وإلا فتمدد مدة تجربته ستة أشهر أخرى. 2- يستغنى عن الموظف إذا تأكد لدائرته انه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة"⁽²⁵⁾، ويتبين من النص أعلاه اشتراط وضع كل موظف معين لأول مره تحت التجربة لمدة سنة في خدمة فعلية، أي أن الموظف قد باشر بوظيفته مستمراً بها دون انقطاع⁽²⁶⁾ للتثبت من كفاءته. وكما تجدر الإشارة الى أن قواعد خدمة العاملين في الجامعات والكليات الأهلية قد اكدت على وضع الموظف الإداري و الخدمي للتجربة، إذ ورد فيها أن "خامساً- يخضع الإداري و الخدمي عند مباشرته العمل في الكلية للاختبار لمدة لا تقل عن شهرين في خدمة فعلية"⁽²⁷⁾ وبعد انتهاء مدة السنة يجب اصدار قرار بتثبيتته إذا ثبتت كفاءته، وتملك الإدارة سلطة تقديرية في تحديد وتقدير كفاءة الموظف من خلال القيام بالأعمال الموكلة إليه و التزام اللياقة والاحترام في معاملة رؤسائه وتنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه، ويعد سكوت الإدارة بعد انقضاء تلك المدة أن الموظف مثبتاً، أو تقوم الإدارة بتمديد التجربة لستة أشهر أخرى⁽²⁸⁾، ويمكن للإدارة ان تستغني عن خدمات الموظف المعين تحت التجربة إذا ثبت عدم كفاءته، ويكون قرار الاستغناء عن خدمات الموظف المعين قابلاً للطعن فيه أمام المحاكم العادية⁽²⁹⁾، ولعل ذلك يشكل ضماناً مهمة في منع تسعف الإدارة في استخدام سلطاتها التقديرية في الاستغناء عن خدمة الموظف.

كما تجدر الإشارة إلى أن الموظف تحت التجربة له حقوق أقل من حقوق الموظف المثبت، وأية ذلك أن الأول ليس لديه اجازة مرضية أو اجازة طويلة، إذ إن المشرع في المادة (46) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل أقر

بأن للموظف تحت التجربة اجازة (30) يوماً وبراتب تام و(45) يوماً بنصف راتب وتستقطع من رصيده بعد التثبيت، ما يعني أنه في السنة الأولى يجب ان ينتظم بالدوام في وظيفته بلا إجازات طويلة⁽³⁰⁾. و يخلص مما تقدم:

1 - أن العاملين في الجامعات و الكليات الاهلية يتم وضعهم تحت التجربة لمدة سنة كاملة ، و لكن هل جميع العاملين ؟ بعبارة أخرى هناك فئة من التدريسيين معارة خدماتهم للعمل في الجامعة او الكلية الاهلية فهل يتم وضعهم تحت التجربة؟ نرى ان المعارة خدماته لا يتم وضعهم تحت التجربة ؛ لاسباب متعددة منها انه المعار خدماته هو متعين اصلاً على الملاك الدائم في احد دوائر الدولة وبالتالي انه تجاوز مدة التجربة ؛ بالإضافة ان من يراد إعادة خدماته في الغالب الاعم حاصل على لقب علمي متقدم في مجال اختصاصه، و بالتالي لا يوجد ما يوجب وضعه تحت التجربة ، إضافة الى ذلك ان ضوابط اعارة خدمات التدريسيين الى الجامعات و الكليات الاهلية الصادرة عن وزارة التعليم العالي و البحث العلمي تؤكد على ان اعارة التدريسيين تكون فقط لمن كان مشهوداً له بالكفاءة العلمية و الخبرة الادارية⁽³¹⁾، و على أساس ذلك فإنه يتم وضع التدريسي و الموظف المعين حديثاً سواء أكان على ملاك الجامعة أو بصفة متعاقد .

2- ان عدم الإشارة بشكل واضح و صريح الى وضع التدريسي او الموظف المعين حديثاً في قانون التعليم العالي الاهلي نرى أنه يفتح باب الاجتهاد امام الجامعات و الكليات بتحديد مدة التجربة ، و لذا نقترح ان يتم النص بشكل صريح و واضح في قانون التعليم الاهلي بأن يتم وضع التدريسي المعين على الملاك او المتعاقد تحت التجربة لمدة لا تقل عن سنة في خدمة فعلية ، و أن يتم تحديد حالات انتهاء الخدمة لعدم الكفاءة خلال مدة التجربة لكي لا يكون الامر سلطة مطلقة للجامعة أو الكلية الاهلية التي قد تتعسف .

الفرع الثاني/ الحقوق و الواجبات

من الآثار المترتبة على نشوء المركز القانوني للعاملين في المرفق الكامن هو ان يترتب للتدريسي و الموظف مجموعة من الحقوق ، وفي الوقت نفسه يقع عليه مجموعة من الواجبات ، و التي سنبينها على وفق المنهجية الآتية :

اولاً- الحقوق

1 – الأجر : أن تعيين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الاهلية من الجهات التي حددها القانون ، يرتب ذلك حقاً لهم هو استحقاق الاجر⁽³²⁾ . و قد عرف قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 الاجر في المادة (1/ رابع عشر) بأنه (الأجر : كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أيا كان نوعه، ويلحق به ويعد من ممتلكاته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل الإضافي) . و السؤال الذي يثار هنا كيف يتم تحديد الاجور ؟ و هل يعد راتباً أم أجراً⁽³³⁾ ؟ بالرجوع الى قانون التعليم الاهلي النافذ نجد انه قد اشار بشكل غير مباشر الى كيفية تحديد الأجور عند تحديد اختصاصات مجلس الجامعة ، اذ ورد في المادة (17/ اولاً) انه (ص – الموافقة على التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين الآخرين وتحديد اجورهم ومكافآتهم وقبول استقالاتهم وانهاء خدماتهم). يتبين من النص أعلاه أن المشرع قد جزم بأن المقابل المالي الذي يمنح للتدريسي الذي يتم التعاقد معه هو أجرأً يحدد من قبل مجلس الجامعة ، فضلاً عن المكافآت التي تمنح لهم ، إذ ان مجالس الجامعات أو الكليات هي من تحدد الأجور ؛ كونها مستقلة مالياً و إدارياً ، و على أساس ذلك تستقل بوضع لائحة مالية خاصة بها.

اما فيما يتعلق بالفئة المعارة من الجهات الحكومية فقد يطبق عليها قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008. وقد اشار قانون التعليم العالي الاهلي الى الجهة التي تتحمل راتب المعار اذ نص على ان "سادساً – تتحمل الجامعة او الكلية او المعهد راتب المعار خدماته ومخصصاته وامتيازاته المالية والاستقطاعات التقاعدية المقتضاة"⁽³⁴⁾.

يلاحظ ان المشرع في قانون التعليم العالي الاهلي قد اطلق تسمية الاجر بدلاً من الراتب بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية، وفقد ورد في نص المادة (47/ ثامناً) " للجامعات والكليات والمعاهد الاهلية طلب اعارة خدمات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية وتشكيلات الوزارة على ان تستحصل موافقة الوزارة في الجامعات الحكومية وتشكيلات الوزارة على ان تستحصل موافقة الوزارة وتتكفل بدفع اجورهم بما لا يقل عن نظرائهم في الكليات الحكومية وتتكفل باستقطاع التوقيفات التقاعدية والضريبية وارسالها الى الجهات المختصة".

و خلاصة ما تقدم:

1 - تبين لنا تلتزم الجامعة أو الكلية الاهلية بأداء الاجر كاملاً بحسب ما متفق عليه الى عضوا الهيئة التدريسية كمقابل للخدمة المقدمة من قبله متمثلة بالخدمة المعرفية و العلمية ، ومن التطبيقات القضائية بهذا الخصوص الحكم الصادر من محكمة العمل في كركوك "..... ولما تقدم من أسباب قررت المحكمة الحكم بالإزام المدعى عليه عميد كلية الكتاب الجامعة إضافة لوظيفته بتأدية كامل المستحقات المالية و البالغةو المتمثلة بالرواتب نتيجة انتهاء عقد العمل"⁽³⁵⁾.

2- عدم وجود نصوص قانونية في قانون التعليم العالي الاهلي تحدد الأجر الذي يتقاضاه التدريسي في الجامعة أو الكلية الاهلية الأمر الذي يفسح المجال للمؤسسات التعليمية الاهلية بتحديد الأجر دون النظر الى الأوضاع الاقتصادية ، الأمر الذي يحتم على المشرع العراقي التدخل بتحديد المستحقات المالية للتدريسي وكلاً بحسب اختصاصه ، في الوقت الذي نجد أن قانون تشغيل حملة الشهادات العليا رقم (59) لسنة 2017 نص على ان " تلتزم الجامعات والكليات والمعاهد الاهلية و المؤسسات التابعة لها كافة بتعيين عدد من التدريسيين وحسب الاختصاص على الملاك الدائم و بنفس الهيكلية المعتمدة

لاستحداث الكليات والاقسام والفروع العلمية على ان يتمتع التدريسي بذات الحقوق ويلتزم بذات الواجبات المفروضة على التدريسي في الجامعات الحكومية" (36).

2- الاجازة : تعد الاجازة حقاً من حقوق الموظف التي يتمتع بها بموجب صريح القانون (37)، بالنسبة للفئة المعارة يطبق عليهم القوانين العامة اي قانون الخدمة المدنية و قانون الخدمة الجامعية وقد اشار الاخير في المادة (المادة 10) الى ان "أولاً – يستحق موظف الخدمة الجامعية إجازة اعتيادية براتب تام لمدة (15) خمسة عشر يوماً عن كل سنة دراسية ويجوز تراكم هذه الإجازات على ان لا يمنح الموظف خلال السنة الدراسية الواحدة أكثر من (30) ثلاثين يوماً ثانياً- تدور لحساب موظف الخدمة الجامعية إجازاته الاعتيادية التي استحقها طبقاً لأحكام هذا القانون وقانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 ثالثاً- يستحق موظف الخدمة الجامعية إجازة العطلة السنوية لمدة (60) ستون 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 التكليف سنتين متتاليتين ، إلا بموافقة الموظف"

اما فئة المتعاقدين يطبق عليهم قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 فيما يتعلق بالاجازات وفق ما ورد في المادة (74- 80) من قانون العمل وورد في المادة (74) من القانون أعلاه على ان (أولاً- أ. يتمتع العمال بأستراحة في ايام الاعياد والعطل الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضون عنها أجراً كاملاً ب - يتمتع العامل براحة اسبوعية لا تقل عن يوم واحد بأجر كامل). ولما تقدم ننقرح توحيد النصوص التشريعية المنظمة لإجازات العاملين في المرفق التعليمي الكامن.

كما تجدر الإشارة الى إمكانية تضمين تلك الحقوق في النظام الداخلي للمرفق الكامن ، الذي اشترطه قانون التعليم العالي الأهلي كمتطلب من متطلبات التأسيس (38).

3- التقاعد : ان بلوغ السن القانوني للتقاعد يعد السبب الرئيس في انتهاء خدمة الموظف (39)، و بالنسبة لتقاعد العاملين في المرافق الكامنة ينبغي التمييز بين الموظفين المعارة خدماتهم، و هؤلاء يطبق عليهم قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 المعدل و تلتزم الجامعة او الكلية الاهلية باستقطاع التوقيفات التقاعدية منهم وفق ما ورد في المادة (17/ اولاً) من قانون التقاعد الموحد و التي تتمثل ب (25%) من الراتب الوظيفي للموظف و يتحمل الموظف (10%) و (15%) تحمّلها الخزينة العامة ، و أكد على ذلك قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 ، إذ ورد في المادة (47/سادساً) من انه "تتحمل الجامعة او الكلية او المعهد راتب المعار خدماته ومخصصاته وامتيازاته المالية والاستقطاعات التقاعدية المقررة (وحيث يفهم من العبارة الأخيرة ان هناك نسب محددة يجب ان تدفع الى الجهات المختصة حيث ان قانون التعليم العالي الأهلي هو قانون عام وقانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 هو قانون خاص كونه نظم تفاصيل التقاعد.

كما ورد في المادة (47/ثامناً) من قانون التعليم العالي الأهلي انه للجامعات والكليات والمعاهد الاهلية طلب اعارة خدمات اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية وتشكيلات الوزارة على ان تستحصل موافقة الوزارة وتتكفل بدفع اجورهم بما لا يقل عن نظرائهم في الكليات الحكومية وتتكفل باستقطاع التوقيفات التقاعدية والضريبية وارسالها الى الجهات المختصة ، وان النص أعلاه صريح وواضح على ان الموظف المعارة خدماته هو من يدفع نسبة من التوقيفات التقاعدية والدليل على ذلك ان المشرع أورد عبارة (تتكفل باستقطاع التوقيفات التقاعدية) والاستقطاع يشير الى قيام الجامعة او الكلية الاهلية بأخذ النسبة المقررة في قانون التقاعد الموحد، ولو أراد المشرع عكس ذلك لذكر عبارة (تتكفل بدفع التوقيفات التقاعدية) وليس استقطاع. كما ورد في المادة (19/أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 المعدل انه " اذا اعيرت خدمات الموظف الى جهة غير عراقية او خارج ملاك الدولة وكان يتسلم رواتبه من الجهة المستعيرة فتقوم تلك الجهة باستيفاء التوقيفات التقاعدية من راتبة وفقاً لأحكام هذا القانون" اما المتعاقدين الاخرين فيتم احالتهم على وفق قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال رقم (18) لسنة 2023 وفق قرار من وزير العمل و الشؤون الاجتماعية. و أشار قانون التعليم العالي الأهلي الى تأسيس صندوق تقاعد التدريسيين و العاملين في الجامعات والكليات الاهلية ، إذ ورد فيه انه " ينشأ نظام صندوق يسمى (صندوق تقاعد التدريسيين والعاملين في الجامعات والكليات والمعاهد الاهلية) يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والاداري ويمثله رئيس مجلس التعليم العالي الاهلي ويجري تمويله والصرف منه وفقاً لقانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة (1971) (40). ونرى ان المشرع اخضع العاملين (الموظفين) لقانون العمل و ذلك عندما اشار الى الاستقطاعات التقاعدية وتمويل صندوق التقاعد يكون وفق قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال ، والموظفين الذين تمت اعارتهم يتم استقطاعات التوقيفات التقاعدية وفق قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014، وعند صدور نظام صندوق تقاعد التدريسيين والعاملين في الجامعات والكليات والمعاهد الاهلية رقم (2) لسنة 2022 نجد أنه نص في المادة (5) على ان (يجري تمويل الصندوق والصرف منه وفقاً لأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971) في حين ان المادة (45) من قانون التعليم العالي الاهلي رقم (25) لسنة 2016 والاستقلال المالي والاداري و تمتع الصندوق بالشخصية المعنوية ويمثله رئيس مجلس التعليم العالي الاهلي ويجري تمويله والصرف منه وفقاً لقانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال و نرى أن النص غير دقيق من الناحية القانونية، فالمادة (45) من القانون اخضعت الصندوق لقانونين مختلفين في وقت واحد، الاول هو قانون التقاعد الموحد الذي ينطبق على الموظفين المعيّنين على ملاك دوائر الدولة ، والثاني هو قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الذي ينطبق على العمال ، و على أساس ذلك أن الجمع بين القانونين غير صائب اما نص المادة (5) من النظام فإنه لم يشير الى قانون التقاعد الموحد وقضى بأن

يجري تمويل الصندوق والصرف منه وفقاً لأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، و لو افترضنا صحة ذلك لما وجدت حاجة لتأسيس صندوق تقاعد التدريسيين؛ لكون الاشتراكات التي تستقطع سترسل الى الضمان الاجتماعي وبالتالي يمنح المستحق الحقوق التقاعدية على اساس القانون المذكور ، و لذا نقترح ان يتم مراجعة نظام صندوق التقاعد و أن يكون للصندوق كيانه مستقلاً وقواعد خاصة يطبقها تطبيقاً لما قصده المشرع العراقي في المادة (45) من قانون التعليم العالي الاهلي. كما يشار الى المادة (4/أولاً/هـ) من نظام صندوق تقاعد التدريسيين والعاملين في الجامعات والكليات الاهلية على اختصاص مجلس إدارة الصندوق بنظر التظلمات على قرار احتساب الحقوق التقاعدية وعند عدم البت بالتظلم خلال ثلاثين يوماً فإن ذلك يعد رفضاً له وللمتظلم اللجوء الى طرق الطعن المقررة قانوناً ، و بالتالي فمن هي الجهة المختصة بنظر الطعن هل هي مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين ام القضاء الاداري علماً ان الاخير اختصاصه ينحصر بالنظر بصحة القرارات الادارية التي تصدر من الموظفين والهيئات في دوائر الدولة والقطاع العام، ام ينعقد الاختصاص الى المحاكم المدنية بوصفها صاحبة الولاية العامة بنظر المنازعات الامر الذي يتطلب تدخل لتعديل نص المادة أعلاه وتحديد الجهة صاحبة الاختصاص بنظر الطعون.

4- حق الطعن امام المحكمة المختصة: من الحقوق الأخرى التي يتمتع بها العاملون في المرافق التعليمية الكامنة هو الحق في مراجعة القضاء في القرارات تلحق ضرراً بهم ، وينبغي ان نميز في هذه الصدد بين احتمالين :

أ – الاحتمال الأول :- القرار الذي يصدر من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، فهنا يكون الطعن امام محكمة القضاء الإداري ، بعد تظلم صاحب الشأن امام الجهة الإدارية التي أصدرت القرار كتابة ويروم فيه سحب القرار أو إلغائه أو تعديله لمخالفته مبدأ المشروعية⁽⁴¹⁾. ويترتب على رفض التظلم حقيقة أو حكماً أمكانية الطعن بالإلغاء أمام محكمة القضاء الإداري؛ بوصفها المحكمة المختصة بنظر القرارات الإدارية غير المشروعة بناء على توافر المصلحة، و ورد في قانون مجلس الدولة العراقي انه "تختص محكمة القضاء الإداري بالفصل في صحة الأوامر والقرارات الإدارية الفردية والتنظيمية التي تصدر من الموظفين والهيئات في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة والقطاع العام التي لم يُعين مرجع للطعن فيها بناءً على طلب من ذي مصلحة معلومة وحالة وممكنة ومع ذلك فالمصلحة المحتملة تكفي إن كان هناك ما يدعو إلى التخوف من الحاق الضرر بذوي الشأن"⁽⁴²⁾. وأشار قانون التعليم العالي الاهلي النافذ الى ان "لوزير بناء على توصية مسببة من مجلس التعليم العالي الاهلي حرمان عضو الهيئة التدريسية من التدريس في الجامعة او الكلية او المعهد لمدة مؤقتة او نهائية اذا ارتكب فعلاً يتنافى مع القيم العلمية او التربوية وللمتضرر حق الطعن امام القضاء خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه"⁽⁴³⁾. كما أجاز قانون مجلس الدولة العراقي رقم (65) لسنة 1979 المعدل الطعن بقرار محكمة القضاء الإداري أمام المحكمة الادارية العليا، إذ نص على ان "ثامناً: أ- تبث محكمة القضاء الاداري في الطعن المقدم اليها، ولها ان تقرر رد الطعن أو الغاء أو تعديل الأمر أو القرار المطعون فيه مع الحكم بالتعويض إن كان له مقتضى بناء على طلب المدعي ب- قرار المحكمة المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذا البند قابلاً للطعن فيه تمييزاً لدى المحكمة الادارية العليا خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ به أو اعتباره مبلغاً ج- يكون قرار المحكمة غير المطعون فيه وقرار المحكمة الادارية العليا الصادر نتيجة الطعن باتاً وملزماً"⁽⁴⁴⁾.

ب- الاحتمال الثاني:- القرار الصادر من المرفق التعليمي الكامن ، كالقرار الصادر من الجامعة او الكلية بفصل احد العاملين او انتهاء خدماته او حرمانه من التمتع بالإجازة ، ففي الاحتمال المتقدم لا يوجد في قانون التعليم العالي الاهلي ولا في قواعد خدمة العاملين في الجامعات والكليات الاهلية نص يحدد الجهة المختصة بنظر الطعن ، الا اننا نرى الرجوع الى القواعد العامة في قانون المرافعات نجد ان الجهة القضائية المختصة هي محكمة البداية بوصفها صاحبة الولاية العامة بنظر المنازعات التي لم يحدد القانون لها مرجعاً للطعن⁽⁴⁵⁾. وهذا ما انتهت اليه هيئة تعيين المرجع⁽⁴⁶⁾ ويكون قرار محكمة البداية قابل للطعن استئنافاً وتمييزاً⁽⁴⁷⁾. ومن التطبيقات القضائية بهذا الخصوص حكم محكمة استئناف بغداد / الكرخ الذي ورد فيه انه ".... ان قواعد الخدمة في الكليات الاهلية رغم عدم نشرها ولكنها معتمدة من وزارة التعليم العالي ويعمل بها حسب قرار وزارة التعليم العالي ... وحيث ان العقد المبرم بين الطرفين أشار الى اعتمادها حسب ما ورد في المادة (4) المذكورة أعلاه ... لذا فيكون المدعي مستحقاً لمكافئة نهاية الخدمة ولا سند في القانون للدفع بعدم استحقاقها لان قواعد خدمة العاملين في الكليات الاهلية معتمدة وقد استندت اليها الكلية في عدة قرارات و أوامر إدارية ومنها الامر الصادر بتعيين المدعي في عام 2010 ولتقرير الخبر القضائي الذي جاء معللاً ومسبباً ويصلح ان يكون سبباً للحكم فإن دعوى المدعي تجد سنداً من القانون ولكل ما تقدم أعلاه قررت المحكمة بالاتفاق فسخ الحكم البدائي الصادر من محكمة بداءة الكرخ المرقم كلياً والحكم بالزام المدعي عليه عميد كلية إضافة لوظيفته بتأدية للمدعي مكافأة نهاية الخدمة في الكلية مبلغ"⁽⁴⁸⁾.

ثانياً- الواجبات

ويقصد بها تلك الواجبات التي تتصل اتصالاً مباشراً بالوظيفة ، ويشكل الاخلال بها مخالفة انضباطية سواء اثناء تأدية الوظيفة ام بسببها⁽⁴⁹⁾، يلتزم العاملين في مؤسسات التعليم العالي الاهلي بذات الالتزامات والواجبات التي يلتزم بها التدريسي في الجامعات الحكومية⁽⁵⁰⁾ و إلا يتعرض المخالف للمساءلة الانضباطية⁽⁵¹⁾ و على أساس ذلك فانهم ملتزمون بالواجبات الواردة في قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل، و ذلك استناداً الى ما ورد في قانون التعليم العالي الاهلي رقم (25) لسنة 2016 اذ اشار في المادة (54) منه الى ان "تطبق القوانين والانظمة والتعليمات المعمول

بها في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في شأن كل حالة لم يرد فيها نص في هذا القانون"، و بالرجوع الى قانون الخدمة الجامعية نجد انه قد حدد اهم الواجبات التي يلتزم بها عضو الهيئة التدريسية (موظف الخدمة الجامعية) فقد نصت المادة (2) من قانون الخدمة الجامعية على ان " يتولى موظف الخدمة الجامعية ما يأتي:

أولاً- 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 تلك الأهداف.

ثانياً – القيام بالتدريبات 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.

ثالثاً – إجراء البحوث العلمية في مختلف المجالات.

رابعاً- الإسهام في النشاطات الجامعية كالمواسم الثقافية ويوم الجامعة ومعارض الكلية وحفلات التخرج والفعاليات الطلابية وما يطلب منه القيام به من فعاليات علمية وتعليمية.

خامساً- الإسهام في التأليف والترجمة والنشر.....

سابعاً – الإسهام في تطوير الأقسام العلمية فكرياً وتربوياً وعلمياً، وتقديم الدراسات والبحوث والتقارير والخطط والمناهج الدراسية.

ثامناً- أجراء الامتحانات ومراقبة حسن سيرها.....

حادي عشر- أداء الواجبات الإدارية التي تكلفه الوزارة بها والمؤسسة التعليمية التي يعمل فيها."

ونرى ان من تطبيق الفقرة (حادي عشر) ما نص عليه قانون التعليم العالي الاهلي ان من صلاحيات رئيس الجامعة هو (ح – ايفاد منتسبي الجامعة داخل العراق وخارج) فهذا اذا ما تم تكليف المنتسب من خلال ايفاد فهنا ملزم بتنفيذ الامر الموجه اليه . وكما تجدر الإشارة ان ما ذكر أعلاه هو الحد الأدنى من الواجبات ،وهناك واجبات أخرى قد تكون مصدرها السلطة الرئاسية في المرفق التعليمي الكامن (مجلس الجامعة ، رئيس الجامعة ، عميد الكلية) من خلال ما يصدر منها من توجيهات تصب في مصلحة المرفق الكامن ، بالإضافة قد يتضمن العقد المبرم مجموعة من الواجبات و الالتزامات التي يجب التقيد بها وتنفيذها، كما قد تكون قوانين وأنظمة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي و الاعامات بالالتزام بإداء الواجبات الملقة على عاتق العاملين.

الخاتمة

بعد إن انتهينا من بحث موضوع (المركز القانوني للعاملين في المرفق التعليمي الكامن دراسة في ضوء قانون التعليم العالي الاهلي رقم (25) لسنة 2016) توصلنا إلى جملة من الاستنتاجات والمقترحات واهمها:

أولاً- الاستنتاجات:

1 – ان المرافق الكامنة شأنها شأن المرافق العامة؛ إذ تحتاج الى من يقوم بممارسة النشاط الذي رسمه القانون ، أي وجود شخص قانوني جديد يتمتع بالشخصية المعنوية فله ان يجري جميع التصرفات القانونية التي لا تتعارض مع الغرض الذي انشئ من اجله، فالجامعات الاهلية المؤسسة بموجب القانون لها ان تجري التصرفات القانونية بما لا يتعارض مع اهدافها كمؤسسة علمية أكاديمية تهدف الى نشر المعرفة والثقافة وتطويرها .

2- يمارس عضو الهيئة التدريسية مهام عمله في الجامعة أو الكلية الأهلية بوصفها مرفق كامن أما عن طريق اعارة خدماته من الجامعات الحكومية أو مؤسسات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، أو عن طريق التعيين على الملاك الدائم للجامعة أو التعاقد .

3- ان العقود التي تبرمها الجامعات والكليات او المعاهد مع التدريسي تتضمن نوعين من الشروط ، منها شروط تنظيمية تحدد بموجب القانون أو تضعها وزارة التعليم العالي و البحث العلمي و منها واجبات عضو هيئة التدريسية ، و شروط أخرى تعاقديه توضع باتفاق المرفق التعليمي الكامن و المتعاقد كالأجور و عدد أيام الدوام .

4- يعد اعضاء الهيئة التدريسية في المؤسسات التعليمية الاهلية في مركز تعاقدية، ينظمه عقد غير مسمى يحدد حقوق والتزامات الطرفين بحسب ما ورد في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وقانون الخدمة الجامعية.

5- أن العاملين في المؤسسات التعليمية الأهلية أما أن يكونوا إداريين أو غير إداريين ، فالعلاقة القانونية التي تربط الموظفين غير الإداريين بالمرفق الكامن هي علاقة تعاقدية في جانب منها تخضع من حيث الاصل لقواعد قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 من حيث آلية ابرام العقد ومدة العمل وشروطه، أما الموظفين الذي يشغلون وظيفة إدارية فهم ينطبق عليهم قانون الخدمة المدنية لسنة 1960 المعدل ، وهو توجه غير دقيق من المشرع في قانون التعليم العالي الاهلي.

6- الأصل في الوظيفة العامة و حتى العمل في القطاع الخاص أن تكون هنالك فترة اختبار للتأكد من كفاءة الشخص في الوظيفة المكلف بها ، إلا إن المشرع العراقي لم يوضح في قانون التعليم العالي الاهلي وضع التدريسي تحت التجربة و أحال الى قوانين و أنظمة وزارة التعليم العالي و البحث العلمي في حال عدم وجود نص معين .

7- من الآثار القانونية المترتبة على نشوء المركز القانوني للعاملين في المرفق الكامن هو ان يترتب للتدريسي و الموظف مجموعة من الحقوق كالأجر و التقاعد و الحق في الاجازات ، و في الوقت نفسه يقع عليه مجموعة من الالتزامات كأداة العمل بنفسه و المحافظة على أموال المؤسسة التي يعمل بها .

8- عدم وجود نصوص قانونية في قانون التعليم العالي الاهلي تحدد أجر التدريسي في الجامعة أو الكلية الاهلية الأمر الذي يفسح المجال للمؤسسات التعليمية الأهلية بتحديد الأجر دون النظر الى الأوضاع الاقتصادية.

9- يخضع العاملون في مؤسسات التعليم العالي الاهلي الى نظام صندوق تقاعد التدريسيين و العاملين في الجامعات و الكليات الاهلية رقم (2) لسنة 2022 الذي فُعل و تم دفع التوقيفات التقاعدية الى الصندوق الا انه تم إيقافه الصندوق بعد صدور قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (18) لسنة 2023 وإعادة دفع التوقيفات التقاعدية الى وزارة العمل الشؤون الاجتماعية ، وبذلك تم إيقاف نظام صندوق تقاعد التدريسيين و العاملين في الجامعات و الكليات الاهلية فعلياً.

ثانياً- المقترحات

1 - نقترح ان يخضع جميع العاملون في الجامعات و الكليات و المعاهد الاهلية لقواعد خدمة خاصة يتساوى فيها الجميع ممن تتوفر فيهم نفس المؤهلات العلمية من حيث الحقوق و الالتزامات و مركزهم القانوني و انضباطهم مع منح الجامعات و الكليات قدر من الحرية لإجراء تفاهات في المعاملة اذا كان هناك ما يستدعي لتحقيق الجامعة لأهدافها التي نص عليها قانون التعليم العالي الاهلي في المادة (2) منه كما مبين في الملحق رقم (1) .

2- ندعو المشرع العراقي الى تضمين قانون التعليم العالي الاهلي نص يوضح فيه وضع التدريسي المعين على الملاك او المتعاقد تحت التجربة، و أن يتم تحديد حالات انتهاء الخدمة لعدم الكفاءة خلال مدة التجربة لكي لا يكون الامر سلطة مطلقة للجامعة أو الكلية الأهلية التي قد تتعسف. ونقترح ان يكون النص كالآتي "1- يكون عضوا الهيئة التدريسية عند أول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية و يجب اصدار أمر بتثبيتته بعد انتهائها اذا تأكدت كفاءته وإلا فتتمدد مدة تجربته ستة أشهر أخرى .

2- يستغنى عن عضو الهيئة التدريسية اذا تأكد لجامعة او الكلية أنه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة .

3 – تحسب مدة التجربة من مدة خدمة التدريسي بعد التثبيت .

4 – تعتبر العطلات الرسمية و السنوية خدمة فعلية لأغراض الفقرة (1) من هذه المادة بالنسبة للذين يتمتعون بها".

3- نقترح على المشرع العراقي التدخل بتحديد الراتب الذي يمنح للتدريسي بمراعاة الاختصاص و اللقب العملي ومدة الخدمة.

4- ان قانون التعليم العالي الاهلي خلا من وجود نص ينظم الوضع القانوني لعضو الهيئة التدريسية المعارة خدماته ، مما فتح باب الاجتهاد امام الجامعات و الكليات من الاتجاه الى تنظيم عقد مع المعار خدماته ، بينما جامعات أخرى لم تتطلب توقيع عقد ، و عليه نقترح تعديل نص المادة (47/ثامناً) قانون التعليم العالي نصاً يحسم الامر ، و نفضل عدم توقيع عقد مع المعار خدماته . ويكون على وفق الصيغة الآتية " للجامعات و الكليات و المعاهد الاهلية طلب اعارة خدمات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية و تشكيلات الوزارة على ان تستحصل موافقة الوزارة دون الحاجة الى توقيع عقد معه و تتكفل بدفع اجورهم بما لا يقل عن نظائهم في الكليات الحكومية و تتكفل باستقطاع التوقيفات التقاعدية و الضريبية وارسالها الى الجهات المختصة".

5- نقترح ان يتم مراجعة نظام صندوق التقاعد و أن يكون للصندوق كياناً مستقلاً و قواعد خاصة يطبقها تطبيقاً لما قصده المشرع العراقي في المادة (45) من قانون التعليم العالي الاهلي ، كذلك ندعو الإسراع بتطبيق نظام صندوق تقاعد التدريسيين و العاملين في الجامعات و الكليات الاهلية؛ و عدم دفع التوقيفات التقاعدية الى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي؛ لضمان حقوق التدريسيين و العاملين في الجامعات و الكليات الاهلية.

6- نقترح تعديل المادة (3/او لا/ هـ) من نظام صندوق تقاعد التدريسيين ، و تحديد الجهة المختصة بنظر الطعن ، و نقترح ان ينعقد الاختصاص لمجلس تدقيق قضايا المتقاعدين .

7- لعدم وضوح الاحكام القانونية الخاصة بمنح الاجازات للعاملين في الجامعات و الكليات و المعاهد الاهلية نقترح إضافة نص في قانون التعليم العالي الاهلي يحدد قانون العمل بوصفه القانون الذي يطبق على تلك الفئات وان يكون النص على وفق الصيغة الآتية "تطبق أحكام قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 على أعضاء الهيئة التدريسية و الموظفين فيما يتعلق بالاجازات كافة".

8- ندعو المشرع العراقي اضافة نص الى قانون التعليم العالي الاهلي من شأنه يلزم الجامعات و الكليات و المعاهد الاهلية باستحداث ملاك علمي و إداري اسوة بالجامعات الحكومية ، نقترح ان يكون النص على وفق الصيغة الآتية (تلتزم الجامعة و الكلية و المعهد الاهلي باستحداث الملاك التدريسي لكل قسم علمي و الملاك الإداري اسوة بالجامعات الحكومية).

9- نقترح إضافة نص الى قانون التعليم العالي الاهلي من شأنه تحديد الجهة القضائية المختصة بالفصل بالنزاعات التي تحصل بين الجامعة أو الكلية و بين العاملين فيها من أعضاء هيئة تدريسية و موظفين. و نقترح ان تكون محكمة القضاء الإداري هي المختصة بنظر النزاعات ان يكون النص على وفق الصيغة الآتية "تختص محكمة القضاء الإداري بالفصل في صحة الاوامر و القرارات التي تصدر عن الجامعات و الكليات و المعاهد الاهلية بناءً على طلب من ذي مصلحة معلومة و حالة ممكنة ، و مع ذلك فالمصلحة المحتملة تكفي ان كان هناك ما يدعو الى التخوف من الحاق الضرر بذوي الشأن".

ملحق رقم (1)

مقترح قواعد خدمة العاملين في الجامعات والكليات الاهلية

تنفيذاً لأحكام المادة (17/أولاً/ف-ص) و المادة (33) من قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 تقرر وضع قواعد خدمة العاملين في الجامعات والكليات الاهلية.

المادة (1): التعاريف

يقصد بالتعابير الواردة في هذه القواعد المعاني المبينة إزاءها :

- 1- الجامعة او الكلية او المعهد : أي جامعة او كلية أهلية غير مرتبطة بجامعة او معهد اهلي مؤسس على وفق قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016.
- 2- المجلس : مجلس الجامعة و الذي يعد أعلى هيئة علمية و إدارية في الجامعة.
- 3- رئيس الجامعة : هو أعلى سلطة تنفيذية في الجامعة و يمارس المهام الواردة في قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 و النظام الداخلي.
- 4- عضو الهيئة التدريسية: هو كل من تتوافر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي و البحث العلمي رقم (40) لسنة 1988 و يقوم بمهمة التدريس و البحث العلمي و تقديم الاستشارة العلمية و يلتزم بهيكل العمل الذي تنظمه الكلية.
- 5- الموظف : هو كل شخص عهدت اليه وظيفة إدارية او قانونية او مالية او فنية خدمية في الجامعة او الكلية.
- 6- اللجنة : اللجنة التحقيقية التي يشكلها رئيس الجامعة او من يخوله لأغراض تطبيق هذه القواعد .

المادة (2):

تسري أحكام هذه القواعد على جميع الملاكات التدريسية و الادارية (عضو الهيئة التدريسية، الموظفين) في الجامعات والكليات الاهلية.

المادة (3): التزامات العاملين في الجامعة.

العمل في الجامعة تكليف شرعي و إنساني و وطني و لابد للموظفين مراعاة تلك الجوانب أثناء تأدية أعمالهم و يلتزم الموظفون في الجامعة بالواجبات الآتية :

- 1- أداء أعمال وظيفته بنفسه بأمانة و شعور بالمسؤولية و القيام بواجباته حسبما تقرر القوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات .
- 2- التقيد بمواعيد العمل و عدم التغيب إلا بإذن، و تخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل .
- 3- احترام رؤسائه و التزام الأدب و اللباقة في مخاطبتهم و إطاعة أوامرهم المتعلقة بأداء واجباته في حدود ما تقضي به القوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات، فإذا كان في هذه الأوامر مخالفة فعلى الموظفين في الجامعة أن يبين لرئيسه كتابة وجه تلك المخالفة.
- 4- معاملة الرؤوسين بالحسنى و بما يحفظ كرامتهم .
- 5- احترام المراجعين للجامعة و تقديم الخدمة لهم .
- 6- المحافظة على أموال الجامعة التي في حوزته أو تحت تصرفه و استخدامها بصورة رشيدة .
- 7- كتمان المعلومات و الوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته أو أثناءها إذا كانت سرية بطبيعتها أو يخشى من إفشائها إلحاق الضرر بالجامعة أو بالأشخاص أو صدرت إليه أوامر من رؤسائه بكتمتها و يبقى هذا الواجب قائماً حتى بعد انتهاء خدمته، ولا يجوز له أن يحتفظ بوثائق رسمية سرية بعد انتهاء خدمته بأي وجه كان .
- 8- المحافظة على كرامة العمل في الجامعة و الابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سواء أكان ذلك أثناء أدائه عمله أم خارج أوقات الدوام الرسمي .
- 9- الامتناع عن استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة أو ربح شخصي له أو لغيره .
- 10- إعادة ما يكون تحت تصرفه من أدوات أو آلات إلى المحل المخصص لها عند انتهاء العمل اليومي إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك و بموافقة رؤوسه.
- 11- مراعاة القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بحماية الصحة العامة و السلامة في العمل و الوقاية من الحريق .

المادة (4): يحظر على العاملين في الجامعة ما يأتي :

- 1- الجمع بين وظيفتين بصفة أصلية والجمع بين راتبين إلا بموجب أحكام القانون.
- 2- الاشتراك في المناقصات والمزايدات التي تقيمها الجامعة .
- 3- استعمال المواد والآلات ووسائل النقل وغيرها العائدة إلى الجامعة لأغراض خاصة .
- 4- استعمال أي ماكينة أو جهاز أو أي آلة من آلات الجامعة لم يكلفه رئيسته المباشر باستعمالها .
- 5- عدم الاستغلال الصحيح لساعات العمل ووسائل العمل بغية إنجاز الأعمال المناطة به أو الإهمال أو التهاون في العمل بما يؤدي إلى إلحاق ضرر بالعمل أو الخدمات أو الممتلكات .
- 6- العبث بأموال الجامعة أو إتلاف آلاتها أو المواد الأولية أو الأدوات أو اللوازم المستخدمة فيها .
- 7- التأخر في إنجاز العمل الذي يتسبب عنه تعطيل عمل الآخرين .
- 8- الاقتراض أو قبول مكافأة أو هدية أو منفعة من المراجعين أو المقاولين أو المتعهدين المتعاقدين مع الجامعة أو من كل من كان له علاقة بهم .
- 9- الحضور إلى الجامعة بحالة سكر أو الظهور بحالة سكر في محل عام . أو تحت مادة مخدرة محضرة .
- 10- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو وثيقة رسمية أو نزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه للتصرف به لغير الأغراض الرسمية .
- 11- الإفشاء بأي تصريح أو بيان عن أعمال الجامعة لوسائل الإعلام والنشر فيما له مساس مباشر بأعمالها ، إلا إذا كان مصرحاً له بذلك من الرئيس المختص.
- 12- إدخال أشياء غير مصرح بها أو إجراء معاملات تجارية داخل مكان العمل.
- 13- التدخين أثناء العمل في أماكن العمل غير المسموح بالتدخين فيها.
- 14- الإخلال بالنظام أو الأدب أو التشاجر أو الاعتداء على المسؤولين أو احد الزملاء بالعمل.
- 15- استخدام الجامعة للانتفاع الشخصي له أو لغيره.
- 16- التمارض
- 17- مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة في أمكنة العمل.
- 18- رفض دخول فرق الرقابة والتفتيش أثناء العمل أو عند الانصراف منه .
- 19- عدم توريد النقود لحساب المنشأة في المواعيد المقررة لذلك بدون عذر مقبول.
- 20- ترسيخ الأعراف الفاسدة المسيئة للدين الحنيف وللمذهب ولقدسية مدينة كربلاء.

المادة (5) : التعيين

- أولاً- يشترط في من يتعين بوظيفية تدريسي ان تتوافر فيه الشروط الآتية:-
- أ- حاصلاً على الشهادة الجامعية العليا على وفق الآتي:
 - ب- الماجستير وما يعادلها ليمنح لقب مدرس مساعد حسب ما تقرر ضوابط وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
 - ت- حاصلاً على شهادة الدكتوراه او ما يعادلها ،حسب ما تقرر ضوابط وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
 - ث- متفرغاً للعمل الجامعي وغير متعين أو متعاقد بأي شكل من الاشكال لدى جهة أخرى.
 - ج- غير محكوم عليه بجناية او جنحة مخلة بالشرف ومشهوداً له بالنزاهة والاستقامة وحسن السيرة والسمة والسلوك.
 - ح- لانقاً من الناحية الصحية بتقرير طبي صادر عن جهة طبية مختصة.
 - خ- غير مشمول بقانون المساواة والعدالة رقم (10) لسنة 2008 أو أي قانون اخر يحل محله.
- ثانياً- يجوز للجامعة او الكلية التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية الأجانب على وفق الضوابط التي تعتمدها الجامعات الحكومية باستثناء تحديد الأجور.
- ثالثاً- يشترط في من يعين بوظيفة إدارية او خدمية ان تتوافر فيه الشروط الآتية:-
- 1- ان يكون قد اكمل الثامنة عشرة من عمره.
 - 2- ان يكون متفرغاً للعمل باستثناء الوظائف التي لا تتطلب التفرغ الكامل للعمل وبحسب تقدير الجامعة او الكلية.
- رابعاً- يتم التعيين في جميع الوظائف الشاغرة في الجامعة او الكلية بموجب أمر جامعي على ان يتم توقيع عقد تكون الجامعة فيه طرف اول ويكون التدريسي او الموظف الطرف الثاني فيه.
- خامساً- يخضع المتعين عند المباشرة في العمل للاختبار لمدة لا تزيد عن سنة واحدة في خدمة فعلية غير قابلة للتجديد.

المادة (6)

- أولاً- تكون الرواتب والأجور والمخصصات على وفق اللائحة المالية المعتمدة في الجامعة او الكلية.
- ثانياً- لرئيس الجامعة او عميد الكلية غير المرتبطة بجامعة تكليف الموظفين بإعمال إضافية خارج أوقات الدوام الرسمي عند الضرورة مقابل أجور على وفق اللائحة المالية.

المادة (7)

أولاً- يمنح العاملون علاوات سنوية على وفق ما مقرر في اللائحة المالية في الجامعة او الكلية.
ثانياً- تمنح العلاوة السنوية عند توافر الشروط الآتية:-

- 1- إكمال سنة واحدة في خدمة فعليه.
 - 2- ثبوت الكفاءة خلال تلك المدة بموجب تأييد المسؤول المباشر والمسؤول الأعلى.
 - 3- عدم معاقبته بأية عقوبة خلال السنة.
- ثالثاً- تتم ترقية التدريسين المعيّنين على الملاك الدائم على وفق تعليمات الترقيات العلمية النافذة والمعتمدة في الجامعات الحكومية

المادة (8)

أولاً- يشغل العاملون في الجامعة او الكلية عناوين الوظائف الواردة في جدول الملاك المصادقة عليه من قبل الجامعة او الكلية.
ثانياً- لمجلس الجامعة او الكلية إضافة او حذف عناوين جديدة الى جدول الملاك.

المادة (9): الاجازات

أولاً- يتمتع أعضاء الهيئة التدريسية بإجازة العطلة الصيفية على وفق قانون الخدمة الجامعة رقم (23) لسنة 2008 المعدل.
ثانياً- يستحق أعضاء الهيئة التدريسية إجازة اعتيادية براتب تام لمدة (15) يوم خلال السنة الدراسية .
ثالثاً- لمجلس الجامعة ورئيسه تكليف التدريسيين بالدوام خلال العطلة الصيفية وتعويضهم بإجازة مماثلة على وفق عقد الخدمة الجامعية المبرم بين الجامعة و التدريسي.
رابعاً- يستحق الموظف إجازة اعتيادية مدة (21) يوماً في السنة براتب تام ويضاف يومان الى اجازته بعد كل خمس سنوات يقضيها في خدمة متصلة.
خامساً- يستحق العاملون الاجازات المرضية المنصوص عليها في قانون العمل النافذ.
سادساً- تستحق المرأة من التدريسين والموظفين إجازة خاصة بالحمل والولادة بأجر تام لمدة (72) يوماً.
سابعاً- لمجلس الجامعة او الكلية منح العاملين إجازة بدون راتب لمدة سنة واحدة غير قابلة لتجديد مرة واحدة عند الضرورة.

المادة (10)**العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف المخالف هي:**

- 1- **التنبيه** : و يكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها و يترتب عليها تأخير العلاوة السنوية لمدة شهر .
- 2- **لفت نظر** : ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير العلاوة السنوية مدة ثلاثة اشهر.
- 3- **الإنذار** : ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته مستقبلاً تأخير العلاوة السنوية مدة ستة اشهر.
- 4- **التوبيخ** : يكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها والاسباب التي جعلت سلوكه غير مرض ويطلب اليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير العلاوة السنوية مدة سنة واحدة .
- 5- **قطع الراتب** : ويكون بحسم القسط اليومي من راتب الموظف المخالف مدة لا تزيد عن ثلاثة ايام وبأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها والمستوجبة فرض العقوبة عليه .
- 6- **حجب الزيادة السنوية** مدة لا تزيد على ثلاثة اشهر بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي استوجبت فرض العقوبة.

المادة (11)**انتهاء خدمات :**

- أولاً- تنتهي خدمات العاملين في الجامعة او الكلية في احدى الحالات الآتية:-
- أ- اذا ترك العمل دون اعلام مسبق وعدم مباشرته العمل خلال مدة الاخطار الموجه اليه.
 - ب- اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة مخرجه بالشرف.
 - ت- الاصابة بمرض يمنعه من ممارسة العمل.
 - ث- الوفاة
 - ج- الاستقالة
 - ح- انتهاء مدة العقد.
- ثانياً- تنهى خدمات العاملين في الكلية بناءً على توصية اللجنة التحقيقية المختصة في احدى الحالات الآتية:-
- أ- إذا اساء الى الحرم الجامعي في الكلية .
 - ب- إذا اتى بفعل لا يتألف و شرف العمل .
 - ت- اذا عوقب بأكثر من العقوبتين الاتيتين (التوبيخ، قطع الراتب ، حجب الزيادة السنوية) خلال السنة.
 - ث- إذا انخفض مستوى أدائه و لم يحاول تحسينه رغم تنبيهه بذلك أكثر من مره.
 - ج- إذا ارتكب خطأ جسيم نتج عنه ضرر بممتلكات الجامعة او الكلية .

المادة (12) / سحب اليد

- 1- لرئيس الجامعة و العميد سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (60) يوما اذا تراءى له ان بقاءه في الوظيفة مضر بمصلحة الجامعة او قد يؤثر على سير التحقيق في الفعل الذي احيل من اجله على التحقيق ويعاد الى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة الا اذا كان هناك محذور، فينسب الى وظيفة اخرى .
- 2- للجنة ان توصي بسحب يد الموظف في اية مرحلة من مراحل التحقيق.

المادة (13): النظم من العقوبات .

- 1- للموظف المعاقب النظم من العقوبة الصادرة بحقه من قبل الجهة المختصة أمام رئيس الجامعة خلال مدة (7) ايام من تأريخ صدور قرار فرض العقوبة.
- 2- يعد القرار غير المتظلم منه فيه خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة باتا .

المادة (14): إلغاء العقوبة .

- لرئيس الجامعة او من يخوله أن يلغي أيا من العقوبات المفروضة على الموظفين المنصوص عليها في المادة السادسة من هذه القواعد (تنبيه ، لفت النظر ، الإنذار ، التوبيخ ، قطع الراتب ، حجب الزيادة السنوية) عند توفر الشروط الآتية :
- أ- مضي مدة ثلاثة اشهر على فرض عقوبة التنبيه و لفت النظر ، و سنة واحدة في الأقل لعقوبة الإنذار و التوبيخ ، و معدل شهر واحد لكل يوم من قطع الراتب بالنسبة لعقوبة قطع الراتب .
- ب- قيامه بأعماله بصورة متميزة عن أقرانه بتأييد مسؤوله المباشر .
- ج- يترتب على قرار إلغاء العقوبة إزالة أثارها أن لم تكن قد استنفدت ذلك.

المادة (15) : اللجان التحقيقية .

- 1- لرئيس الجامعة او من يخوله و لعميد الكلية تأليف لجنة تحقيقيه من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون من بينهم شخصا حاصلأ على شهادة جامعية أولية في القانون .
- 2- تتولى اللجنة التحقيق تحريراً مع الموظف المخالف المحال عليها ولها في سبيل أداء مهمتها سماع وتدوين أقوال العامل أو المستخدم والشهود والاطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الاطلاع عليها، وتحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال مع توصياتها المسببة ، أما بعدم مساءلة الموظف و غلق التحقيق أو بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذه القواعد، وترفع كل ذلك إلى الجهة التي احوالت الموظف.
- 3- إذا رأت اللجنة أن فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية فيجب عليها أن توصي بإحالتها إلى المحاكم المختصة.
- 4 - لرئيس الجامعة او من يخوله و للعميد بعد استجواب الموظف المخالف ان يفرض عقوبة (التنبيه) دون الحاجة لإجراء تحقيق.

المادة (16) : الأحكام العامة .

- أولاً : لا يجوز فرض أكثر من عقوبة بموجب هذه القواعد عن فعل واحد.
- ثانياً : إذا كان التدريسي أو الإداري أو الخدمي معاقباً فإن الشكر يلغي عقوبة لفت النظر و ان حصل على شكرين فيلغيان عقوبة الإنذار المفروضة عليه و اذا حصل على ثلاثة تشكرات و كان معاقباً بعقوبة اشد من الإنذار فتقلص مدة تأخير العلاوة السنوية شهر واحد عن كتاب شكر و بما لا يزيد عن ثلاثة اشهر في السنة .
- ثالثاً : تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذه القواعد بالتقويم الميلادي .
- رابعاً : إذا خالف الموظف واجبات وظيفته أو قام بعمل من الأعمال المحظورة عليه يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذه القواعد ولا يمس ذلك بما قد يتخذ ضده من إجراءات أخرى وفقاً للقوانين العراقية النافذة .
- خامساً : يكون وقت الدوام اليومي في الجامعة او الكلية بما لا يتجاوز ثمان ساعات.
- سادساً : لا يجوز فرض أي عقوبة غير منصوص عليها في هذه القواعد ولا يكون لها اثر.
- سابعاً : لمجلس الجامعة او الكلية وضع ضوابط لتسهيل تنفيذ هذه القواعد.
- ثامناً : تطبق القوانين و الأنظمة و التعليمات المعمول بها في وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ومنها قواعد خدمة العاملين في الكليات الاهلية في شأن كل حالة لم يرد فيها نص في هذه القواعد.

المادة (17)

- تلغى قواعد خدمة العاملين في الجامعات والكليات الاهلية الصادرة على وفق قانون الجامعات والكليات الاهلية رقم (13) لسنة 1996 الملغى.

الأسباب الموجبة

- لغرض معرفة الملاكات التدريسية والإدارية بحقوقهم وواجباتهم و تبسيط الإجراءات الانضباطية وسرعة الحسم، ولمعرفة الموظفين بالعقوبات المقررة عليهم ولضمان تسيير العمل الجامعي على وفق متطلبات تنفيذ المهام الموكلة إليهم .

الهوامش.

- ¹ - المادة (1/ثالثاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل.
- ² - ينظر المادة (33) من قانون التعليم العالي الاهلي رقم (25) لسنة 2016.
- ³ - د. خالد رشيد علي مفهوم التنسيب في القانون العراقي ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية و السياسية جامعة الكوفة ، عدد 2، 2015، ص58، ينظر كذلك شريف يوسف خاطر ، الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2008، ص123.
- ⁴ - المادة (38) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل.
- ⁵ - ينظر المادة (47/اولا) من قانون التعليم العالي الاهلي العراقي رقم (25) لسنة 2016.
- ⁶ - لمزيد من التفصيل د. مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة المدنية، ج1، مكتبة السهوري، بغداد، 2015، ص32.
- ⁷ - نص الفقرة (أولاً) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (17) لسنة 1997 الملغى .
- ⁸ - ينظر المادة (47/سابعاً) من قانون التعليم العالي الاهلي العراقي .
- ⁹ - ينظر المادة (73) من القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 .
- ¹⁰ - ينظر المادة (17/اولا) من قانون التعليم العالي الاهلي العراقي .
- ¹¹ - ينظر المادة (47/سابعاً) من قانون التعليم العالي الاهلي العراقي .
- ¹² - ينظر المادة (18/ثالثاً) من قانون التعليم العالي الاهلي العراقي .
- ¹³ - ينظر المادة (23/اولا) من قانون التعليم العالي الاهلي العراقي .
- ¹⁴ - ينظر المادة (31/اولا /ط) من قانون التعليم العالي الاهلي العراقي . لمزيد من التفاصيل ينظر د. شاب توما منصور، القانون الإداري ، ك2، مطبعة جامعة بغداد، 1980، ص291 كذلك د. ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية، بدون سنة نشر، ص222.
- ¹⁵ - قرار هيئة تعيين المرجع المرقم (1/هيئة تعيين المرجع (2022) في 2022/1/26 (غير منشور).
- ¹⁶ - ينظر المادة (17/اولا) من قانون التعليم العالي الاهلي العراقي .
- ¹⁷ - ينظر المادة (31/اولا) من قانون التعليم العالي الاهلي العراقي .
- ¹⁸ - ينظر المادة (42/اولا) من قانون التعليم العالي الاهلي العراقي .
- ¹⁹ - ينظر المادة (1) من مشروع تعليمات قانون التعليم العالي الاهلي العراقي .
- ²⁰ - ينظر المادة (37) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.
- ²¹ - ينظر المادة (47) من قانون التعليم العالي الاهلي العراقي .
- ²² - محمود عبد علي حميد، المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة، بحث منشور في مجلة كلية القانون – الجامعة المستنصرية، عدد3، 2010، ص6. ينظر كذلك
- Jean Michel de forges. Droit de lafonction publique, Presses universitarries de France, 1986, P.217.
- ²³ - د.عثمان سليمان غيلان، النظام التأديبي لموظفي الدولة ، ط2، بدون مكان نشر، 2007، ص8.
- ²⁴ - المادة (54) من قانون التعليم العالي الأهلي لمزيد من التفاصيل ينظر د. ماهر صالح علاوي ، الوسيط في القانون الإداري، ط1 ، دار ابن الاثير للنشر ، 2009، ص142.
- ²⁵ - ينظر المادة (14 /أولاً) من قانون الخدمة المدنية العراقي.
- ²⁶ - لمزيد من التفاصيل ينظر سناء عبد طارش: المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة، بحث منشور في مجلة القادسية للعلوم القانونية والسياسية، مجلد 4، عدد 2، 2011، ص327.
- ²⁷ - المادة (2) من قواعد خدمة العاملين في الجامعات والكليات الاهلية النافذة.
- ²⁸ - ومن التطبيقات القضائية بهذا الشأن القرار الصادر من الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة (مجلس الدولة حالياً) في الدعوى المرقمة (2/انضباط/تميز/2004) في 2004/1/19 (غير منشور). والذي ورد فيه "... يعد الموظف مثبتاً في وظيفته بعد مضي مدة سنة على تأريخ مباشرته بحكم القانون إذ لم تصدر الإدارة قراراً بتمديد تجربته عند اكمال مدة السنة، ويعد سكوت الإدارة في هذه الحالة قرار إدارياً بالاعتراف بثبوت كفاءة الموظف في الوظيفة "... ، ونلاحظ على القرار المتقدم ذكره انه أشار إلى التثبيت يكون في الدرجة ونرى أهمية ان يعد بالشكل الآتي "ويجب ان يصدر أمر بتثبيته في وظيفته" فالتثبيت من الكفاءة ينصرف إلى الوظيفة التي تعبر عن الواجبات والمسؤوليات وليس الدرجة التي تشير إلى الدرجة المالية أي الراتب والمخصصات.
- ²⁹ - نصت المادة (14) من قانون الخدمة المدنية العراقي على أن "5 – للموظف الذي يستغني عنه بموجب هذه المادة ان يعترض على ذلك لدى مجلس الخدمة العامة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغه بالأمر ويعتبر قرار المجلس بهذا الشأن قطعياً"، تجدر الإشارة إلى أن نص الفقرة أعلاه يعد معدل حكماً بموجب المادة (100) من دستور جمهورية العراق لعام 2005 والتي نصت على أن "يحظر النص في القوانين على تحصيل اي عمل أو قرار اداري من الطعن". كما نشير بهذا

- الصدد الى ان العاملين في المرفق الكامن لا يمكن اطلاق وصف الموظف عليهم وبالتالي يكون الطعن بقرار الاستغناء امام القضاء العادي بموجب ولايته العامة .
- ³⁰ - محمود عبد علي حميد، المصدر السابق، ص6.
- ³¹ - كتاب وزارة التعليم العالي و البحث العلمي / دائرة التعليم الجامعي الأهلي ذي العدد (4899) في 2021/4/28.
- ³² - د.محمود احمد طه، حقوق وواجبات عضو هيئة التدريس و العاملين في الجامعة ، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2006، ص159.
- ³³ - يعرف الراتب الوظيفي بأنه "مبلغ من المال يتقاضاه الموظف شهرياً و بصورة دورية مستمرة وذلك مقابل تفرغه لأداء الخدمة المطلوبة منه في مجال الوظيفة العامة" ينظر د. سليمان محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري ، دراسة مقارنة، الطبعة الثامنة، دار الفكر العربي، من دون مكان طبع، 1966، ص706. ينظر كذلك د. نجيب احمد خلف ، القانون الإداري ، ط1، مكتبة يادكار ،السليمانية، 2014، ص150.
- ³⁴ - المادة (47/سادساً) من قانون التعليم العالي الأهلي.
- ³⁵ - قرار محكمة العمل في محكمة استئناف كركوك الاتحادية ذي العدد (24/عمل/2019) في 2020/1/26 (غير منشور).
- ³⁶ - المادة (4) من قانون تشغيل حملة الشهادات العليا رقم (59) لسنة 2017.
- ³⁷ - د.محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ و احكام القانون الإداري ، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2002، ص57. ينظر كذلك د. صلاح سيد عبد العال ، النظام القانوني للوظائف المؤقتة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2000، ص283.
- ³⁸ - المادة (6/ثانياً) من قانون التعليم العالي الأهلي.
- ³⁹ - د. سعاد شرقي، القانون الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2010، ص549.
- ⁴⁰ - المادة (45) من قانون التعليم العالي الأهلي النافذ. تجدر الإشارة الى ان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1979 الغي بموجب قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (18) لسنة 2023.
- ⁴¹ - بلال أمين زين الدين، دعوى الإلغاء في قضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010، ص327، وتجدر الإشارة إلى أن قانون مجلس الدولة اشترط التظلم قبل تقديم الطعن في المادة (7) منه إذ ورد فيه "سابعاً: أ- يشترط قبل تقديم الطعن الى محكمة القضاء الإداري ان يتم التظلم منه لدى الجهة الإدارية المختصة خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالأمر او القرار الإداري المطعون فيه او اعتباره مبلغاً، وعلى هذه الجهة ان تبت في التظلم خلال (30) يوماً من تاريخ تسجيل التظلم لديها"
- ⁴² - المادة (7/ رابعاً) من قانون مجلس الدولة العراقي رقم (65) لسنة 1979 المعدل.
- ⁴³ - المادة (39) من قانون التعليم العالي الأهلي النافذ.
- ⁴⁴ - ينظر المادة (7) من قانون مجلس الدولة العراقي رقم (65) لسنة 1979 المعدل.
- ⁴⁵ - نص المادة (29) من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (83) لسنة 1969 المعدل انه "تسري ولاية المحاكم المدنية على جميع الاشخاص الطبيعية والمعنوية بما في ذلك الحكومة وتختص بالفصل في كافة المنازعات الا ما استثنى بنص خاص".
- ⁴⁶ - قرار هيئة تعيين المرجع المرقم (1/هيئة تعيين المرجع/ 2022) في 2022/1/26 (غير منشور).
- ⁴⁷ - نص المادة (34) من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (83) لسنة 1969 المعدل انه "تختص محكمة الاستئناف بالنظر، فيما يأتي 1: في الطعن استئناف في الاحكام الصادرة من محاكم البداية بدرجة اولى، وبالمسائل الاخرى المبينة في القانون 2 في الطعن تمييزاً في الاحكام الصادرة من محاكم البداية بدرجة اخيرة كافة، وفق احكام هذا القانون والقوانين الاخرى". كما نصت المادة (35) من القانون ذاته انه "تختص محكمة التمييز بالنظر في الاحكام الصادرة من محاكم الاستئناف ومحاكم البداية وفي الاحكام الصادرة من المحاكم الشرعية وبالأمر الاخرى التي يحددها القانون".
- ⁴⁸ - حكم محكمة استئناف بغداد / الكرخ الاتحادية ذي العدد 241/ الهيئة الاستئنافية الثانية / 2022 في 2022/12/21 (غير منشور).
- ⁴⁹ - د. مازن ليلو راضي ، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2002، ص45. ينظر كذلك علي سعيد مجيد ، النظام القانوني للوظائف المؤقتة ، دروب المعرفة للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2022، ص113.
- ⁵⁰ - د. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ط1، دار الثقافة و النشر ، عمان ، 2004، ص97.
- ⁵¹ - عمار خليل جمعة ، النظام الانضباطي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون و العلوم السياسية ، جامعة الانبار ، 2012، ص90.

قائمة المصادر

أولاً- الكتب القانونية

1. سليمان محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري ، دراسة مقارنة، الطبعة الثامنة، دار الفكر العربي، من دون مكان طبع، 1966.
2. د. سعاد شرقاوي، القانون الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2010.
3. شريف يوسف خاطر ، الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2008.
4. د. شاب توما منصور ، القانون الإداري ، ك2، مطبعة جامعة بغداد، 1980.
5. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ط1، دار الثقافة و النشر ، عمان ، 2004.
6. علي سعيد مجيد ، النظام القانوني للوظائف المؤقتة ، دروب المعرفة للنشر والتوزيع ، الإسكندرية، 2022.
7. عثمان سليمان غيلان، النظام التأديبي لموظفي الدولة ، ط2، بدون مكان نشر.
8. صلاح سيد عبد العال ، النظام القانوني للوظائف المؤقتة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2000.
9. ماهر صالح علاوي ، الوسيط في القانون الإداري، ط1 ، دار ابن الاثير للنشر ، 2009.
10. د. ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية، بدون سنة نشر.
11. د. مازن ليلو راضي ، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2002.
12. محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ و احكام القانون الإداري ، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2002.
13. محمود احمد طه، حقوق وواجبات عضو هيئة التدريس و العاملين في الجامعة ، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2006.
14. مصدق عادل طالب: الوسيط في الخدمة المدنية، ج1، مكتبة السنهوري، بغداد، 2015.
15. نبيل إسماعيل عمر ، قانون المرافعات المدنية و التجارية ، دار المطبوعات الجامعية ، القاهرة، 1998.
16. د. نجيب احمد خلف ، القانون الإداري ، ط1، مكتبة يادكار ، السليمانية، 2014.

ثانياً- البحوث

1. د. خالد رشيد علي مفهوم التنسيب في القانون العراقي ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية و السياسية جامعة الكوفة ، عدد 2، 2015.
2. سناء عبد طارش: المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة، بحث منشور في مجلة القادسية للعلوم القانونية والسياسية، مجلد 4، عدد 2، 2011.
3. محمود عبد علي حميد، المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة، بحث منشور في مجلة كلية القانون – الجامعة المستنصرية، عدد3، 2010.

ثالثاً- الرسائل الجامعية

1. عمار خليل جمعة ، النظام الانضباطي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون و العلوم السياسية ، جامعة الانبار، 2012.

رابعاً- القوانين

1. قانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 .
2. قانون الخدمة الجامعية العراقي رقم (23) لسنة 2008 المعدل .
3. قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.
4. قانون التعليم العالي الاهلي العراقي رقم (25) لسنة 2016.
5. قانون تشغيل حملة الشهادات العليا رقم (59) لسنة 2017.

خامساً- الاحكام و القرارات القضائية

1. قرار هيئة تعيين المرجع المرقم (1/هيئة تعيين المرجع /2022) في 2022/1/26.
2. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة (مجلس الدولة حالياً) في الدعوى المرقمة (2/انضباط/تميز/2004) في 2004/1/19.
3. قرار محكمة العمل في محكمة استئناف كركوك الاتحادية ذي العدد (24/عمل/2019) في 2020/1/26.
4. حكم محكمة استئناف بغداد / الكرخ الاتحادية ذي العدد 241 / الهيئة الاستئنافية الثانية / 2022 في 2022/12/21

سادساً- المصادر الأجنبية :-

- 1- Jean Michel de forges. Droit de lafonction publique, Presses universitarries de France, 1986, P.217.