

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 أثیر ناظم حسین

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 وتطورات الحاجات العامة وتعدت 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 تحيط 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 الإهلية في ضوء قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 فلا بد من تحديد المركز القانوني و الآثر 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.

أولاً- التعريف بالموضوع
ان التطور الحاصل في المرفق العام ، وظهور المشروعات الخاصة التي تهدف الى تحقيق المنفعة العامة و عدم إمكانية مزاولة أي نشاط الا بتخريص من قبل الإداره ، 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 ، وكذلك الأفراد بالنسبة للمشاريع الخاصة التي يعدها الأفراد و العاملين فيها عامل سيرها بإنتظام و اطراد ،لذا لابد من الوقوف على مركزهم القانوني وأهم ما يؤهلهما ، لشغل هذا المركز ، سواء من يقوم بهمدة التدريس او الاعمال الإدارية اليومية في المؤسسات التعليمية الأهلية بوصفها مرافقاً كامنة.

ثانياً- أهمية الموضوع
تتمثل أهمية الموضوع بالفلسفه الدستوريه التي تبناها دستور جمهوريه العراق لعام 2005 ، الذي أخذ بنظام الاقتصاد الحر ، فالإدارة الأصل فيها ان تنسج المجال للأفراد لإدارة المشروعات الخاصة ، إذ اشارت المادة (34) منه الى حرية تأسיס الجامعات و الكليات الأهلية ، ولا يمكن تقييد هذه الحرية الا باقانون او بناء عليه وفق المادة (46) من الدستور . كما ان هناك أهمية علمية تتمثل في معرفة الأحكام القانونية لمركز العامل في المرفق التعليمي الكامن ، لاسيمما إن علمنا ان المشرع العراقي ساوي بين من يعمل في مجال التدريس والبحث العلمي ومن يعمل في الجامعات الحكومية في الكثير من الامتيازات ، كما ان المشرع ساوي 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 انصباطياً 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 اي خطأ من نوع ما .

ثالثاً- مشكلة البحث

بالرغم من توجه المشرع الدستوري في العراق الى تعديل المرافق الكامنة ؛للدور السادس 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 حقيقاً في المؤسسات التعليمية الأهلية من جانب عدم تحديد الراتب الذي يمنح للتدريسي و الموظف ، وكذلك عدم الإشارة الى وضع الاختبار و التجربة للملتحقين ، 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 ، ويسافل لما تقدم عدم وضوح القواعد القانونية الواجبة النفاذ لمساعدة الموظف والتزاماته وحقوقه و يضاف الى ما تقدم إشكالية أخرى هل كان المشرع العراقي موفقاً في نظام صندوق تقاضي 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 وإخضاع التطبيقات العملية للفحص والتقييم والانتهاء بالحكم عليها من حيث الصحة و المشروعية 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 تتناول 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 سنتضمنها اهم الاستنتاجات والمقررات.

المطلب الأول/ المركز القانوني لعضو الهيئة التدريسية و الموظفين

بعد إنشاء المرفق التعليمي الكامن وتنظيمه غاية أساسية لمساعدة المشاريع التي تقوم بها الدولة ؛ بهدف إشباع الحاجات العامة ؛ و على أساس ذلك أ Zimmerman المشرع تلك المرافق ان تتعي في عملها المصلحة العامة حيث تباشر اعمالها وتقديم خدماتها لضمان الاستقادة القصوى للجمهور، ولتحقيق ما تقم ببنغي تحديد القواعد القانونية المتصلة بالمركز القانوني للعاملين في المرفق التعليمي الكامن ، فهو أداة المرفق و بواسطتهم يتم ضمان سير المرفق بإنتظام و اطراد بل هم وسيطه 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 لم مركز موظف الخدمة الجامعية من حيث الالتزام بالقوانين و الأنظمة و التعليمات و التمنع ببعض الحقوق ، وهذا ما ذهب إليه المشرع العراقي في قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016. ولبيان ما تقدم سنقسم هذا المطلب على فرعين وكالتين:-

الفرع الأول/ مركز اعضاء الهيئة التدريسية
اطلاق 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 من 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 تشكيلاها او ورد فيه "تتألف الهيئة التدريسية من :
اولاً — الأساتذة.
ثانياً — الأساتذة المساعدين.
ثالثاً — المدرسين.
رابعاً — المدرسين المساعدين.

خامساً — ما يعادل الألقاب العلمية اعلاه في الجامعات العالمية"⁽²⁾
ويمكنا أن نضع تعريفاً لموظف الخدمة الجامعية بأنه "كل شخص عهدت إليه وظيفة جامعية على وفق أحكام القانون لقوم
بمهام التدريس و البحث العلمي وما يتصل بهما من أنشطة علمية وتربوية" وهذه الفئة تمارس عملها في المرفق الكامن اما
عن طريق الإعارة أو التعيين، أو التعاقد والتى سنبيتها على وفق المنهجية الآتية :

أولاً- الإعارة، وتعني قيام الموظف بناء على موافقة كتابية بالعمل لدى جهة غير جهة عملة الأصلية ، سواء كانت
جهة حكومية أو قطاع خاص ،سواء كانت جهة وطنية أو أجنبية ، وذلك خلال مدة معينة يتم تحديدا طبقاً للقوانين والأنظمة
⁽³⁾ ولا ننزع مع التعريف المتقدم؛ إذ إن الأصل في الإعارة لخدمات الموظف لا تكون إلا من الجهة الحكومية إلى دولة
اجنبية او منظمة دولية ، واستغير 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⁾. ويمكنا
ان نعرف الإعارة بأنها"قرار إداري يترتب عليه نقل الموظف العام الى القطاع الخاص او الى دولة او منظمة دولية
اجنبية خلال مدة زمنية محددة على ان تحسب تلك المدة لجميل الأغراض من خدمة وتقاعد باستثناء الراتب و المخصصات
في تقاضاها من الجهة المستفيدة". وقد اشار قانون التعليم العالي الاهلي رقم (25) لسنة 2016 الى نظام الإعارة من
الجامعات الحكومية و مؤسسات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية و نص على ان "للوزير
بناء على توصية مجلس التعليم العالي الاهلي الموافقة على اعارة خدمات التدريسيين من الجامعات الرسمية الى الجامعات
والكليات والمعاهد الاهلية لإشغال وظيفة رئيس جامعة او عميد كلية او عميد معهد او رئيس قسم علمي او 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 الإعارة وانهائها".

وكما اضافت المادة (47) من القانون اعلاه "ثاماً — للجامعات والكليات والمعاهد الاهلية طلب اعارة خدمات اعضاء
الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية وتشكيلاط الوزراة على ان تستحصل موافقة الوزارة في الجامعات الحكومية
وتتكلف بدفع اجرهم بما لا يقل عن نظرائهم في الكليات الحكومية وتتكلف باستقطاع التوفيقات التقاعدية والضربيية
وارسلالها الى الجهات المختصة".

فالإعارة تعني توقيف الموظف مؤقتاً عن اداء وظيفته والتحاقه بعمل خارج ملوك الحكومة للعمل في وظيفة أخرى يخضع
لشروطها ويتقاضى راتبه الكامل من الجهة المستعيرة معبقاء علاقة الموظف بائرته الأصلية من حيث حقوق الخدمة
المدنية كافة (علاوة ،ترفيع، تقاعد... الخ)⁽⁶⁾ ، وبذلك فإن الموظف العام يؤدي وظيفته في القطاع العام؛ إذ أنه يشكل الاداء
الرئيسية للادارة، 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 الملغي 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 دائرة موجودة ويستمر بعلاوهاته وترفيقاته منها ودفع التوفيقات التقاعدية، وبذلك فقد أصبح أقرب إلى المكلف
بحملة عامة من الموظف وبدليل أن اعارة للعمل بالمرفق الكامن لا تكون إلا بقرار إداري فالجهة التي يعمل بها ليس فيها
موظفين عموميين وإنما كلهم قطاع خاص، كما يوصي مركزه في المرفق الكامن بأنه في مركز قانوني تنظيمي بمعنى أنه
يخضع إلى القانون والأنظمة والتعليمات ذات الشأن .

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

و بهم من النص القانوني المتقدم أن بأمكان الجامعات و الكليات الأهلية الاستفادة من خدمات التدريسيين المعينين على ملاك وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، أو الموظفين في الوزارات الأخرى وذلك بإعارة خدمتهم للعمل لديها او التفرغ المؤقت و بعد موافقة الجهة التي ينتسبون إليها . و عطفاً على ما تقدم لنا ان تسأله هل ان التدريسي المعاشر خدماته للعمل في الجامعات او الكليات او المعاهد الأهلية يحتاج الى توقيع عقد مع تلك الجهات؟! الإجابة على ذلك نقول ان قانون التعليم العالي الأهلي خلا من وجود نص ينظم ذلك ، مما فتح باب الاجتهدام امام الجامعات و الكليات من الاتجاه الى تنظيم عقد مع المعاشر ، بينما جامعات أخرى لم تتطلب توقيع عقد ، و عليه نقترح تضمين قانون التعليم الأهلي نصاً يحسم الامر ، ونفضل عدم توقيع عقد مع المعاشر 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 والتدريسي 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 العاقدين بقبول الآخر على وجه يثبت اثره في المعقود عليه"⁽⁹⁾ فالجامعة او الكلية الأهلية تتمتع بسلطة تقديرية بالموافقة على ابرام العقود مع اعضاء الهيئة التدريسية ، اي انها 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 اعضاء الهيئة التدريسية فقد نص على ان "فـ - الموافقة على التعاقد مع اعضاء الهيئة التدريسية من غير العراقيين وفقاً للضوابط التي تعتمدها الجامعات الرسمية باستثناء تحديد الاجور. ص - الموافقة على التعاقد مع اعضاء الهيئة التدريسية والعاملين الآخرين وتحديد اجرهم ومكافأتهم وقبول استقالاتهم وانهاء خدمتهم"⁽¹⁰⁾.

كما نص قانون التعليم العالي الأهلي على الاستعانة بخدمات التدريسيين المتقاعدين ، إذ ورد فيه أنه "للجامعات والكليات والمعاهد الأهلية الاستعانة بالأساتذة المتقاعدين لإلقاء المحاضرات او الافادة من خبراتهم في تحقيق اهدافها"⁽¹¹⁾. وقد حدد القانون الجهة التي توقع على العقود كافة ، إذ أن من اختصاص رئيس الجامعة (و- توقيع العقود والاتفاقات المترتبة بموافقة مجلس الجامعة)⁽¹²⁾. و قد بين قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 الآلية القانونية لإبرام العقد اذا نصت المادة (37) من على ان "اولاً- يبرم عقد العمل ، شفهياً أو تحريرياً، باتفاق طرفيه المتمثلين بصاحب العمل والعامل. وفي حالة عقد العمل المكتوب ، يتولى صاحب العمل تنظيم عقد العمل كتابياً ومحراً بثلاث نسخ موقع عليها من قبله ومن قبل العامل ويحتفظ كلاً منها 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 ومؤهله ومهنته و محل اقامته و جنسيته.
- ج - طبيعة ونوع العمل ومدته و تاريخ بدئه.
- د- الأجر ورواتبة مزايا أو مكافآت يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة وطريقة وموعد ومكان أداء الاجر المتفق عليه.
- هـ - ساعات العمل وطريقة تقسيمها"

ويتضح من النص اعلاه ان العقد ليس له شكلية محددة فقد يكون شفوياً ، إلا إننا نرى ان التدريسي في الجامعات و الكليات الأهلية لا يمكن أن يعمل بموجب عقد شفوياً و ان كان ذلك ممكناً من الناحية النظرية إلا أنه صعب التطبيق من الناحية العملية ، و ان ما يحصل من الناحية العملية هو وجود عقد يتضمن بنوداً تضمن مصلحة الطرفين ، أما بالنسبة للمحاضر الخارجي الذي يكون متعيناً أو غير متعين و لكن يعمل بصفة محاضر و يكون عمله مقتصراً على إلقاء المحاضرات دون ان يكون هنالك عقد و ان تصرف مستحقاته المالية بعد الساعات المكافلة بالتدريس فيها .

ومما تقدم نرى ان العقود التي تبرمها الجامعات او الكليات او 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 اعضاء الهيئة التدريسية، إذ نص قانون التعليم العالي الأهلي على ذلك "د- الموافقة على توزيع المواد الدراسية والوحدات الفصلية على اعضاء الهيئة التدريسية والمحاضرين"⁽¹³⁾.

كذلك توجيه اعضاء الهيئة التدريسية الى تطوير المناهج الدراسية⁽¹⁴⁾، وكذلك اشتراط المؤهل العلمي في عضو الهيئة التدريسية ، والالتزام بأخلاقيات المهنة و كذلك الاتفاق على نشر بحوث علمية في مجلات عالمية باسم الجامعة التي يعمل فيها ، وهذه الشروط التنظيمية يملك المرفق الكامن تعديلاً بقراره المنفرد .

النوع الثاني: الشروط العقدية التي توضع باتفاق الطرفين ، فلا يمكن ان تعدل الا باتفاق الطرفين وقد يدخل من ضمنها الاجر الذي يستحقه عضو الهيئة التدريسية او أي مزايا او 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 تعين المرجع أنه "..... تجد أكثرية الهيئة بأنه لا يمكن اعتبار عمل الأستاذ الجامعي او المحاضر في جامعة اهلية بموجب الاقرار المبرم بينهما (عقد عمل) سواء كانت الاعمال و المهام الموكولة إليه علمية او إدارية و ذلك لفقدان الركن المرجح الأساسي المتمثل بالرقابة و الاشراف من قبل رب العمل على العامل؛ لأن الأولوية الكامنة في جوهر الاقرار 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 و بدون أي فرض من قبل الجامعة الاهلية و بحرية تامة بدون أي رقيب و لا يتم تحقيق ذلك الا من خلال ابتعاد الجامعة الاهلية من ممارسة الاشراف و الرقابة على الطرف الثاني من العقد المبرم معها و بهذا ينافي اباء ركن الاشراف و المراقبة الذي يعتبر من اهم خصائص عقد العمل أما القول بخلاف ذلك و اعتبار الانفاق المبرم بين الطرفين هو عقد عمل فإن هذا الامر بدون مسوغ قانوني يتقطع مع اهداف قانون التعليم العالي الاهلي رقم (25) لسنة 2016 و الذي يهدف بالأساس الى احداث تغيرات كمية و نوعية في الحركة العلمية و الثقافية و التربوية في المجتمع العراقي و نشر المعرفة و تطويرها بحسب ما ورد في المادة(2) من القانون أعلاه و لعل من ابرز أدوات ذلك في تحقيق هذه الأهداف هو إتمام بالهيئة التدريسية ومنها الأستاذ الجامعي او المحاضر في الجامعة الاهلية التي 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 الجهة الإدارية ... " ⁽¹⁵⁾ . وتنفق على مع قرار هيئة تعين المرجع من جانب المحافظة على استقلالية عضو الهيئة التدريسية في الجامعة الاهلية و عدم التدخل في عمله؛ بهدف احداث تغيرات نوعية في الحركة العلمية و الثقافية بما يتحقق مع أهداف قانون التعليم العالي الاهلي، إلا انه من جانب آخر ان اتجاه هيئة تعين المرجع بعدم وجود رقابة و اشراف على عمل عضو الهيئة التدريسية من قبل الجامعة ، فلا يمكن قوله على اطلاقه فهناك وسائل متعددة للرقابة على عمل التدريسي سواء أكان على المستوى العلمي او الإداري بتقييم أداء العمل سنويًا بالاعتماد على معايير عدة منها ما يتعلق بالمادة العلمية و طريقة إلقاء المحاضرة و خلاصة ما تقدم أعلاه يعد اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية من حملة الشهادات العليا غير المعينين على ملاك دوائر الدولة، المتقدعين ، و المعاشرة خدمتهم ، الموظفين في دوائر الدولة (بصفة محاضرين في مركز تعاقدي، ينظمها 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 المعاشرة خدمتهم من المؤسسات الحكومية فنرى ان مركزهم القانوني هو مركز تنظيمي وليس مركز تعاقدي.

الفرع الثاني/ مركز الموظفين في المرفق الكامن

تشمل هذه الفئة الاشخاص الذين يمارسون الاعمال الادارية و الفنية و القانونية داخل المرفق الكامن و كذلك 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 اجرهم ومكافآتهم وقبول استقالاتهم وانهاء خدماتهم" ⁽¹⁶⁾. كما نص القانون أعلاه في موضع آخر ان من اختصاصات مجلس القسم العلمي أنه "أ- التوصية بما يحتاجه القسم و الفنيين ..." ⁽¹⁷⁾ وكما ورد في القانون أعلاه أيضاً انه " تلتزم الوزارة بتأييد الخدمة لمنتسبي الجامعة او الكلية او المعهد الى الجهات ذات العلاقة داخل العراق او خارجه" ⁽¹⁸⁾. وكما تجدر الاشارة 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 يلاحظ 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 الية ابرام العقد و مدة العمل و شروطه ⁽²⁰⁾ . ويمكننا أن نضع تعريفاً للموظف في المرفق التعليمي الكامن بأنه "كل شخص عهدت إليه وظيفة إدارية او فنية او خدمية داخلة في ملاك المرفق الكامن". وبما ان هذه الفئة تختلف الى حد ما عن اعضاء الهيئة التدريسية؛كونهم مكلفين باعمال تتسم بالاستمرارية وكما ان أعمالهم بدنية وذهنية فنرى ان قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 هو من يطبق عليهم ، وبالتالي يتلزمون بما ورد في قانون العمل من حيث الواجبات و التي نصت عليها المادة (42/ثانية) ان "يلتزم العامل بما يأتي أ- أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة طبقاً لعقد العمل وأحكام هذا القانون والتعليمات والقرارات الصادرة لتنفيذها ، 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 و عدم الاحتفاظ لنفسه بأي سجلات أو سندات أو أوراق تخص العمل 0

ج - عدم افشاء اي اسرار يطلع عليها بحكم عمله.

د - اتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية"

اما الموظفون الذي يشغلون وظيفة إدارية فهم ينطبق عليهم قانون الخدمة المدنية لسنة 1960 المعدل استناداً إلى ما ورد في قانون التعليم العالي الاهلي ، إذ نص على أن "تاسعاً- على الجامعات و الكليات و المعاهد الاهلية اعتماد الهيكلية الإدارية المعتمدة في الجامعات الرسمية و اشغال الوظائف الإدارية على المالك الدائم في الدراستين الصباحية و المسائية 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 من يتقاضون رواتبهم من الميزانية العامة ، وان الفئات المتقدمة لا ينطبق عليهم وصف الموظف العام ، ويمكننا القول بأن المرافق الكامنة تستترش 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 ؛ ولذا نقترح ان يخضع جميع العاملون في الجامعات والكليات الأهلية لقواعد خدمة خاصة يتساوى فيها الجميع من توافر فيهم نفس المؤهلات العلمية من حيث الحقوق والالتزامات مع منح الجامعات و الكليات 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 المرتبة على نشوء المركز القانوني للعاملين في المرفق التعليمي الكامن

يتربى على نشوء المركز القانوني للعاملين في المرفق التعليمي الكامن اثار قانونية عده منها ما يتعلق بوضع العاملين تحت التجربة، التأكيد من مدى صلاحيته الوظيفية المعين فيها، سواء كان عن طريق العقد او عن طريق الاعارة من الجهات الحكومية أو التعيين على الملك الدائم للجامعة أو الكلية الأهلية، إضافة الى الحقوق التي يتمتع بها التدريسي والموظف ، و الواجبات الملقاة على عاته؛ كونه موظفاً لا يخرج عن تطبيق القوانين الحاكمة لمسيرة العلمية والتربية ، و لبيان ما تقدم بشكل أكثر تفصيلاً سنتصرم 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 يكتفي عند توافر شروط التعيين في المرشح لشغل وظيفة ما و اصدار قرار إداري بماشرته في الوظيفة، بل يذهب ابعد من ذلك ويشرط شرط آخر وهو وضعه تحت التجربة ؛ و الغاية الرئيسة من ذلك هو التأكيد من مدى قدرة الموظف وكفاءته للقيام بواجبات وظيفته المسند إليه والتي لا تكشفها شروط التعيين المحددة سلفاً، وذلك في حقيقة الأمر يمنح الإدارة الإمكانيّة في اختيار أفضل الأشخاص لإشغال الوظائف الشاغرة، وعرف الموظف المعين تحت التجربة بأنه "الشخص المعين في الملك الدائم للإدارة بناء على قرار إداري فردي صادر من الجهة المخولة قانوناً، ويكون خاضعاً للتجربة خلال مدة محدد بموجب القانون، وبانتهاء تلك المدة يكون للإدارة سلطة تقديرية بتثبيته في درجة الوظيفية من عدمه، ويكون قرار عدم التثبيت قابل للطعن أمام القضاء الإداري المختص" (22). يلحظ على التعريف المتقدم أنه ركز على الموظف المتعين على الملك 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 واسرافها المباشر للتأكد من مدى امكانيته لأداء المهام المكلف بها ليتم تثبيته على وفق القانون" (23)، ويتبيّن من التعريف المتقدم أنه ركز على التجربة بحد ذاتها وأهدافها فقط .ولما تقدّم يمكننا أن نعرف الموظف المعين تحت التجربة بأنه"الشخص الذي عهدت إليه وظيفة على سبيل التجربة و الاختبار لمدة سنة معينة للتثبت من قدراته وكفاءاته على النهوض بواجباته مستقبلاً ،ويصار في نهايتها إلى 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 و الكليات الأهلية ، وبالرجوع 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 ويجب إصدار أمر بتثبيته في درجة بعد انتهاءها إذا تأكدت كفاءاته والإقتداء مدة تجربته ستة أشهر أخرى . 2- يستغنى عن الموظف إذا تأكد لدى رئته انه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة المنصوص عليهما في الفقرة (1) من هذه المادة" (25)، ويتبيّن من النص أعلاه اشتراط وضع كل موظف معين لأول مرّه تحت التجربة لمدة سنة في خدمة فعلية، أي أن الموظف قد يباشر بوظيفته مستمراً بها دون انقطاع (للثبت من كفاءاته .وكما تجدر الإشارة الى أن قواعد خدمة العاملين في الجامعات و الكليات الأهلية قد اكّدت 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 بتثبيته إذا ثبتت كفاءاته، وتملّك الإدارة سلطة تقديرية في تحديد وتقدير كفاءة الموظف من خلال القيام بالأعمال الموكّلة إليه والتزام اللياقة والاحترام في معاملة رؤساهه وتنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رؤساهه، وبعد سقوط الإدارة بعد اقصاء تلك المدة أن الموظف مثبتاً، أو تقوم الإداره بتمديد التجربة لستة أشهر أخرى (28)، ويمكن للإداره ان تستغني عن خدمات الموظف المعين تحت التجربة إذا ثبت عدم كفاءاته، ويكون قرار الاستغناء عن خدمات الموظف المعين قابلاً للطعن فيه أمام المحاكم العادلة (29)، ولعل ذلك يشكل ضمانة مهمة في منع تسعف الإداره في استخدام سلطتها 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 إجازة 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 أن يتنظم بالدوام في وظيفته بلا إجازات طويلة⁽³⁰⁾.
و يخلص مما نقدم:

- 1 - أن العاملين في الجامعات و الكليات الأهلية يتم وضعهم تحت التجربة لمدة سنة كاملة ، ولكن هل جميع العاملين ؟ بعبارة أخرى هناك فئة من التدريسيين معاشرة خدماتهم للعمل في الجامعة او الكلية الأهلية فهو يتم وضعهم تحت التجربة؟ نرى ان المعاشرة خدماته لا يتم وضعهم تحت التجربة؛ لأسباب متعددة منها انه المعاشر خدماته هو متعين اصلاً على المالك 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، وبالتالي لا يوجد ما يوجب وضعه تحت التجربة ، إضافة الى ذلك ان ضوابط اعارة خدمات التدريسيين تكون فقط لمن كان مشهوداً له بالفاء العلمية و الخبرة الإدارية⁽³¹⁾، وعلى 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 الأهلي نرى أنه يفتح باب الاجتهد امام الجامعات و الكليات بتحديد مدة التجربة ، ولذا نقترح ان يتم النص بشكل صريح وواضح في قانون التعليم الأهلي بأن يتم وضع التدريسي المعين على المالك او المتعاقد تحت التجربة لمدة لا تقل عن سنة في خدمة فعلية ، وأن يتم تحديد حالات انهاء الخدمة لعدم الكفاءة خلال مدة التجربة لكي لا يكون الامر سلطة مطلقة للجامعة أو الكلية الأهلية التي قد تتصرف.

الفرع الثاني/ الحقوق و الواجبات

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

اولا- الحقوق

- 1 - الأجر : أن تعين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأهلية من الجهات التي حددتها القانون ، يرتب ذلك حقا لهم هو استحقاق الأجر⁽³²⁾. وقد عرف قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 الأجر في المادة (1/ رابع عشر) بأنه (الأجر: كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أيها كان نوعه، ويلحق به وبعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل الإضافي). و السؤال الذي يثار هنا كيف يتم تحديد الأجر ؟ وهل يعاد راتباً أم أجرأً⁽³³⁾? بالرجوع إلى قانون التعليم الأهلي النافذ نجد انه قد اشار بشكل غير مباشر إلى كيفية تحديد الأجر عند تحديد اختصاصات مجلس الجامعة ، اذ ورد في المادة (17/ اولاً) انه (ص – الموافقة على التعاقد مع اعضاء الهيئة التدريسية والعاملين الآخرين وتحديد اجورهم ومكافأتهم وقبول استقالاتهم وانهاء خدماتهم). يتبع 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 الأجر، لكنها مستقلة مالياً و إدارياً ، وعلى أساس ذلك تستقل بوضع لائحة مالية خاصة بها.

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

يلاحظ ان المشرع في قانون التعليم العالي الأهلي قد اطلق تسمية الأجر بدلاً من الراتب بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية، وقد ورد في نص المادة (47/ ثالثاً) "للجامعات و الكليات والمعاهد الأهلي طلب اعارة خدمات اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية وتشكيلات الوزارة على ان تستحصل موافقة الوزارة في الجامعات الحكومية وتشكيلات الوزارة على ان تستحصل موافقة الوزارة وتتكلف بدفع اجورهم بما لا يقل عن نظرائهم في الكليات الحكومية وتتكلف باستقطاع التوفيقات التقاعدية والضريبية وارسلها الى الجهات المختصة".

وخلاصة ما نقدم:

- 1 - تبين لنا تلتزم الجامعة او الكلية الأهلية بأداء الأجر كاملاً بحسب ما متطرق عليه الى عضواً الهيئة التدريسية كمقابل للخدمة المقدمة من قبله متمثلة بالخدمة المعرفية و العلمية ، ومن التطبيقات القضائية بهذاخصوص الحكم الصادر من محكمة العمل في كركوك "..... ولما نقدم من أسباب قررت المحكمة الحكم بالزام المدعى عليه عميد كلية الكتاب الجامعية إضافة لوظيفته بتأتيه كامل المستحقات المالية و البالغة و المتمثلة بالراتب نتيجة انهاء عقد العمل"

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

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

2- الإجازة : تعد الإجازة حقاً من حقوق الموظف التي يتمتع بها بموجب صريح القانون (37)، بالنسبة لفئة المعاشر 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 يوما عن كل سنة دراسية ويجوز تراكم هذه الإجازات على ان لا يمنح الموظف خلال السنة الدراسية الواحدة أكثر من (30) ثلاثة أيام 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 يوما ، ولرئيس الجامعة أن يدعوه 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 بالإجازات 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 ويتناقضون عنها اجرأ كاملاً ب- يتمتع العمال براحة أسبوعية لا تقل عن يوم واحد بأجر كامل).ولما تقدم نتطرق توحيد النصوص التشريعية المنظمة لإجازات العاملين في المرفق التعليمي الكامن.

كما تجدر الإشارة الى امكانية 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)، وبالنسبة لتقاعد العاملين في المرافق الكامنة ينبغي التمييز بين الموظفين المعاشر خدماتهم، و هؤلاء يطبق عليهم قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 المعدل و تلتزم الجامعة او الكلية الاهلية باستقطاع التوفقات التقاعدية منهم وفق ما ورد في المادة (17/ او لا) من قانون التقاعد الموحد والتي تمثل ب (25%) من الراتب الوظيفي للموظف و يتحمل الموظف (10%) و (%)15 تتحملها الخزينة العامة ، وأكذ على ذلك قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 ، إذ ورد في المادة (47/سادسا) من انه "تحمل الجامعة او الكلية او المعهد راتب المعاشر خدماته ومخصصاته وامتيازاته المالية والاستقطاعات التقاعدية المقضاة) 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 اعتماد خدمات اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية وتشكيلات الوزارة على ان تستحصل موافقة الوزارة وتتكلف بدفع اجورهم بما لا يقل عن نظرائهم في الكليات الحكومية وتنكلف باستقطاع التوفقات التقاعدية والضررية وارسالها الى الجهات المختصة ، وان النص أعلاه صريح وواضح على ان الموظف المعاشر خدماته هو من يدفع نسبة من التوفقات التقاعدية والدليل على ذلك ان المشروع اورد عبارة (تنكلف باستقطاع التوفقات التقاعدية) والاستقطاع يشير الى قيام الجامعة او الكلية الاهلية بأخذ النسبة المقررة في قانون التقاعد الموحد ، ولو أراد المشرع عكس ذلك لذكر عبارة (تنكلف بدفع التوفقات التقاعدية) وليس استقطاع .كما ورد في المادة (19/ او لا) 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 التوفقات التقاعدية من راتبها وفقاً لأحكام هذا القانون" اما المتعاقدين الآخرين فيتم احالتهم على وفق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (18) لسنة 2023 وفق قرار من وزير العمل و الشؤون الاجتماعية .و أشار قانون التعليم العالي الأهلي إلى تأسيس صندوق تقاعد التدريسيين و العاملين في الجامعات والكليات الاهلية ، إذ ورد فيه أنه " ينشأ نظام صندوق يسمى (صندوق التقاعد التدريسيين والعاملين في الجامعات والكليات والمعاهد الاهلية) يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري ويمثله رئيس مجلس التعليم العالي الأهلي ويجري تمويله والصرف منه وفقاً لقانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 (40) .ونرى ان المشروع اخضع العاملين (الموظفين) لقانون العمل و ذلك عندما اشار الى الاستقطاعات التقاعدية وتمويل صندوق التقاعد يكون وفق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، والموظفيين الذين تمت اعارتهم يتم استقطاعات التوفقات 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 (يجرى تمويل الصندوق والصرف منه وفقاً لأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971) في حين ان المادة(45) من قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016 والاستقلال المالي والإداري و تمنع الصندوق بالشخصية المعنوية ويمثله رئيس مجلس التعليم العالي الأهلي ويجرى 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 المعينين 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 ، ولو 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 ، ولذا نقترح ان يتم مراجعة نظام صندوق التقاعد وأن يكون للصندوق كياناً مستقلاً وقواعد خاصة يطبقها تطبيقاً لما قصده المشرع العراقي في المادة (45) من قانون التعليم العالي الاهلي. كما يشار الى المادة (4 او لاً هـ) من نظام صندوق تقاعد التدريسيين والعاملين في الجامعات والكليات الاهلية على اختصاص مجلس إدارة الصندوق بنظر النظمات على قرار احتساب الحقوق التقاعدية وعند عدم البت بالنظم خلال ثلاثة يومناً فأن ذلك يعد رفضاً له وللمتهم اللجوء الى طرق الطعن المقررة قانوناً ، وبالتالي فمن هي الجهة المختصة بنظر الطعن هل هي مجلس تدقيق قضايا المتقدعين ام القضاة الاداري علماً ان الاخير اختصاصه ينحصر بالنظر بصحبة القرارات الادارية التي تصدر من الموظفين والهيئات في دوائر الدولة والقطاع العام، ام ينعد 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 ، وبينما 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 الغاء 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، ورد في قانون مجلس الدولة العراقي انه "اختص 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 بناء على طلب من ذي مصلحة معلومة وحالة ومكانة ومع ذلك فالملصلحة المحتملة تكفي إن كان هناك ما يدعو إلى التخوف من الحقضر بذوي شأن"⁽⁴²⁾. وأشار قانون التعليم العالي الاهلي النافذ إلى ان "للوزير بناء على توصيه مسبباً من مجلس التعليم العالي الاهلي حرمان عضو الهيئة التدريسية من التدريس في الجامعة او الكلية او المعهد لمدة مؤقتة او نهائية اذا ارتكب فعلًا يتنافي مع القيم العلمية او التربوية وللمتضرر حق الطعن امام القضاة خلال (30) ثلاثة يوماً من تاريخ تبلغه"⁽⁴³⁾. كما أجاز قانون مجلس الدولة العراقي رقم (65) لسنة 1979 المعدل الطعن بقرار محكمة القضاء الإداري أمام المحكمة الإدارية العليا، إذ نص على ان "ثامناً: أ- تبت محكمة القضاء الإداري في الطعن المقدم إليها، ولها ان تقرر رد الطعن أو الغاء أو تعديل الأمر أو القرار المطعون فيه مع الحكم بالتعويض إن كان له مقتضى بناء على طلب المدعى بـ- قرار المحكمة المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذا البند قابلاً للطعن فيه تميزاً لدى المحكمة الإدارية العليا خلال (30) ثلاثة يوماً من تاريخ التبلغ به أو اعتباره مبلغاً جـ- يكون قرار المحكمة غير المطعون فيه وقرار المحكمة الإدارية 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 انهاء 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 المرافقات نجد ان الجهة القضائية المختصة هي محكمة البداوة 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 البداوة قابل للطعن استثنافاً 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 وي العمل 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 المدعى مستحقاً لمكافأة نهاية الخدمة ولا سند في القانون للدفع بعدم استحقاقها لأن قواعد خدمة العاملين في الكليات الاهلية معتمدة وقد استندت اليها الكلية في عدة قرارات وأوامر إدارية ومنها الامر الصادر بتعيين المدعى في عام 2010 ولتقدير الخبير القضائي الذي جاء معللاً ومسبباً ويسلاح ان يكون سبباً للحكم فإن دعوى المدعى تجد سندتها من القانون وكل ما تقدم أعلاه قررت المحكمة بالاتفاق فسخ الحكم البدائي الصادر من محكمة بداوة الكرخ المرقم كلياً والحكم بالزام المدعى عليه عميد كلية إضافة لوظيفته بتأدية للمدعى..... مكافأة نهاية الخدمة في الكلية مبلغ ".⁽⁴⁸⁾

ثانياً. الواجبات

ويقصد بها تلك بالواجبات التي تتصل اتصالاً مباشرأً بالوظيفة ، ويشكل الاخلال بها مخالفة انصباطية سواء اثناء تأدية الوظيفة ام بسيبها⁽⁴⁹⁾، يلتزم العاملين في مؤسسات التعليم العالي الاهلي بذات الالتزامات و الواجبات التي يلتزم بها التدريسي في الجامعات الحكومية⁽⁵⁰⁾ و إلا يتعرض المخالف للمساءلة الانضباطية⁽⁵¹⁾ و على أساس ذلك فإنهم متلزمون 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 والأنظمة والتعليمات المعمول

بها في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في شأن كل حالة لم يرد فيها نص في هذا القانون" ، وبالرجوع 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 فكريًا و تربويًا ، بما يحقق مصلحة الوطن والأمة في إرساء دعائم المجتمع العراقي الديمقراطي نحو بناء حضارة إنسانية راقية متخدًا من الأسلوب العلمي في التفكير والممارسة أداة لتحقيق تلك الأهداف.
ثانياً - القيام بالدراسات النظرية والعملية والتطبيقية والميدانية والتدريب والمخبرات ومعامل وحقول التجريبية ، والمحافظة على موجوداتها ومراقبة حسن استعمالها وإلقاء المحاضرات النظرية والعملية ، وحل التمارين وتدقيق تقارير الطلبة والإشراف على البحث والرسائل.

ثالثاً - احراز الحوت العلمية في مختلف المحالات

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

خامساً الإسهام في التأليف والترجمة والنشر.....

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

ثامناً- إجراء الامتحانات ومراقبة حسن سيرها.....

الخاتمة

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

أولاً- الاستنتاجات:

1 - ان المرافق الكامنة شأنها شأن المراافق العامة ، إذ تحتاج الى من يقوم بعمارة 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 اكاديمية 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 والبحث العلمي ، أو عن طريق التعيين على الملك 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 تتعلقه توقيعه باتفاق المرفق التعليمي الكامن و المتعاقد كالأجور و عدد أيام الدوام .

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

5- ان العاملين في المؤسسات التعليمية الاهلية اما ان يكونوا إداريين او 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- الاصل في الوظيفة العامة و حتى العمل في القطاع الخاص ان تكون هنالك فترة اختبار للتأكد من كفاءة الشخص في الوظيفة المكلفت بها، إلا إن المشرع العراقي لم يوضح في قانون التعليم العالي الأهلي وضع التدريسي تحت التجربة وأحال الى قوانين وأنظمة 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 التقادع و الحق في الإجازات ، و في الوقت نفسه يقع عليه مجموعة من الالتزامات كأداء 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 الاهلية 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 التوفيقات التقاعدية الى الصندوق الا انه تم إيقافه الصندوق بعد صدور قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (18) لسنة 2023 وإعادة دفع التوفيقات التقاعدية الى وزارة العمل الشؤون الاجتماعية ، وبذلك تم إيقاف نظام صندوق تقاعد التدريسيين والعاملين في الجامعات و الكليات الاهلية فعلياً.

ثانياً- المقترفات

1- نقترح ان يخضع جميع العاملون في الجامعات و الكليات و المعاهد الاهلية لقواعد خدمة خاصة يتساوى فيها الجميع من تتوافر فيهم نفس المؤهلات العلمية من حيث الحقوق والالتزامات ومركزهم القانوني وانضباطهم مع منح الجامعات و الكليات قدر من الحرية لاجراء تفاوت 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 انهاء الخدمة لعدم الكفاءة خلال مدة التجربة لكي لا يكون الامر سلطة مطلقة للجامعة أو الكلية الاهلية التي قد تتصرف . ونقترح ان يكون النص كالتالي "1- يكون عضوا الهيئة التدريسية عند أول تعينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية ويجب اصدار أمر بتثبيته بعد انتهاءها اذا تأكدت كفاءته وإلا فتمدد مدة تجربه 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 بمراقبة الاختصاص واللقب العملي و مدة الخدمة.

4- ان قانون التعليم العالي الاهلي خلا من وجود نص ينظم الوضع القانوني لعضو الهيئة التدريسية المعاشر خدماته ، مما فتح باب الاجتهداد امام الجامعات و الكليات من الاتجاه الى تنظيم عقد مع المعاشر خدماته ، بينما جامعات أخرى لم تطلب توقيع عقد ، و عليه نقترح تعديل نص المادة (47/ثاماً) قانون التعليم الأهلي نصاً يحسم الامر ، ونفضل عدم توقيع عقد مع المعاشر خدماته . ويكون على وفق الصيغة الآتية "للجامعات و الكليات و المعاهد الاهلية طلب اعارة خدمات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية وتشكيالت الوزارة على ان تستحصل موافقة الوزارة دون الحاجة الى توقيع عقد معه وتكلف بدفع اجرورهم بما لا يقل عن نظائرهم في الكليات الحكومية وتكلف باستقطاع التوفيقات التقاعدية والضريبية وارسلها الى الجهات المختصة".

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

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

7- لعدم وضوح الاحكام القانونية الخاصة بمن الإجازات 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 والموظفين فيما يتعلق بالاجازات كافة".

8- ندعو المشرع العراقي اضافة نص الى قانون التعليم العالي الاهلي من شأنه يلزم الجامعات و الكليات و المعاهد الاهلية بإستخدامات ملاك علمي وإداري اسوة بالجامعات الحكومية ، نقترح ان يكون النص على وفق الصيغة الآتية (تلتزم الجامعة والكلية والمعهد الاهلي بإستخدامات الملاك التدريسي لكل قسم علمي والملاك 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 وبين العاملين فيها من أعضاء هيئة تدريسية و موظفين. ونقترح ان تكون محكمة القضاء الإداري هي المختصة بنظر النزاعات ان يكون النص على وفق الصيغة الآتية "تختص محكمة القضاء الإداري بالفصل في صحة الأوامر والقرارات التي تصدر عن الجامعات و الكليات و المعاهد الاهلية بناءً على طلب من ذي مصلحة معلومة وحالة ممكنة ، ومع ذلك فالمصلحة المحتملة تكفي ان كان هناك ما يدعو الى التخوف من الحاقضرر بذوي الشأن".

ملحق رقم (1)

المقترن قواعد خدمة العاملين في الجامعات والكليات الأهلية

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

المادة (1): التعريف

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 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 تتوافق 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 يتلزم به بكل 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 الإدارية (عضو الهيئة التدريسية، الموظفين) في الجامعات والكليات الأهلية.

المادة (3): التزامات العاملين في الجامعة.

العمل في الجامعة تكليف شرعي وإنساني ووطني ولابد للموظفين مراعاة تلك الجوانب أثناء تأدية أعمالهم و يتلزم الموظفين في الجامعة بالواجبات الآتية :

- 1- أداء أعمال وظيفته بنفسه بأمانة وشعور بالمسؤولية والقيام بواجباته حسبما تقرره القوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات .
- 2- القيد بمواعيد العمل وعدم التغيب إلا بذنب ، وتحصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل .
- 3- احترام رؤسائه والتزام الأدب واللائقة في مخاطبتهم وإطاعة 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 المرؤوسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم .
- 5- احترام المراجعين للجامعة وتقديم الخدمة لهم .
- 6- المحافظة على أموال الجامعة التي في حوزته أو تحت تصرفه واستخدامها بصورة رشيدة .
- 7- كتمان المعلومات والوثائق 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 بكتمانها ويبقى هذا الواجب قائماً حتى بعد انتهاء خدمته، ولا يجوز له أن يحتفظ بوثائق رسمية سورية بعد انتهاء خدمته بأي وجه كان .
- 8- المحافظة على كرامة العمل في الجامعة والابتعاد 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 محل المخصص لها عند انتهاء العمل اليومي إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك وبموافقة مرؤوسه.
- 11- مراعاة القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بحماية الصحة العامة والسلامة في العمل والوقاية من الحرائق .

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 والمزادات التي تقيمه الجامعة .
- 3- استعمال المواد والآلات ووسائل النقل وغيرها العائنة إلى الجامعة لأغراض خاصة .
- 4- استعمال أي ماكينة أو جهاز أو أي آلة من آلات الجامعة لم يكلفه رئيسه المباشر باستعمالها .
- 5- عدم الاستغلال الصحيح لساعات العمل ووسائل العمل بغية إنجاز الأعمال المنطة به أو الإهمال أو التهاون في العمل بما يؤدي إلى إلحاق ضرر بالعمل أو الخدمات أو الممتلكات .
- 6- العبث بأموال الجامعة أو إتلاف أداتها 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 بين في محل عام . أو تحت مادة مخدرة محضورة .
- 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 أحد الزملاء بالعمل .
- 15- استخدام الجامعة لانتفاع الشخصي له أو لغيره .
- 16- التمارض
- 17- مخالف التعليمات الصحية المتعلقة في أمكنة العمل .
- 18- رفض دخول فرق الرقابة والتقويم أثناء العمل أو عند الانصراف منه .
- 19- عدم توريد النقود لحساب المنشاة في المواعيد المقررة لذلك بدون عذر مقبول .
- 20- ترسيخ الأعراف الفاسدة الميسية للدين الحنيف وللمذهب ولقدسية مدينة كربلاء .

المادة (5) : التعين

- أولاً- يشترط في من يعين بوظيفة تدريسي ان تتوافق فيه الشروط الآتية:-
- أ- حاصلًا على الشهادة الجامعية العليا على وفق الآتي:
 - ب- الماجستير وما يعادلها ليُمنح لقب مدرس مساعد حسب ما تقرره ضوابط وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
 - ت- حاصلًا على شهادة الدكتوراه او ما يعادلها ،حسب ما تقرره ضوابط وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
 - ث- متفرغاً للعمل الجامعي وغير متبعن أو متعاقدين بأى شكل من الأشكال لدى جهة أخرى .
 - ج- غير محكوم عليه بجنائية او جنحة مخلة بالشرف ومشهوداً له بالنزاهة والاستقامة وحسن السيرة والسمعة والسلوك .
 - ح- لائقاً من الناحية الصحية بتقرير طبي صادر عن جهة طبية مختصة .
 - خ- غير مشمول بقانون المساءلة والعدالة رقم (10) لسنة 2008 أو أي قانون آخر يحل محله .
- ثانياً- يجوز للجامعة او الكلية التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية الأجانب على وفق الضوابط التي تعتمدتها الجامعات الحكومية باستثناء تحديد الأجر .
- ثالثاً- يشترط في من يعين بوظيفة إدارية او خدمية ان تتوافق 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 التعين 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 للتتجديد .

المادة (6)

- أولاً- تكون الرواتب والأجور والمحصصات 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 فعلية.
 2- ثبوت الكفاءة خلال تلك المدة بموجب تأييد المسؤول المباشر والمسؤول الأعلى.
 3- عدم معاقبته بأية عقوبة خلال السنة.

ثالثاً- تتم ترقية التدريسين المعينين على المالك الدائم على وفق تعليمات الترقيات العلمية النافذة المعتمدة في الجامعات الحكومية

المادة (8)
 أولاً- يشغل العاملون في الجامعة او الكلية عنواين الوظائف الواردة في جدول المالك المصادقة عليه من قبل الجامعة او الكلية.
 ثانياً- لمجلس الجامعة او الكلية إضافة او حذف عنوانين جديدة الى جدول المالك.

المادة (9): الإجازات
 أولاً- يتمتع أعضاء الهيئة التدريسية بإجازة العطلة الصيفية على وفق قانون الخدمة الجامعية 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 الإجازات المرضية المنصوص عليها في قانون العمل النافذ.
 سادساً- تسحق المرأة من التدريسيين والموظفين إجازة خاصة بالحمل والولادة بأجر تام لمدة (72) يوماً.
 سابعاً- لمجلس الجامعة او الكلية منح العاملين إجازة بدون راتب لمرة واحدة غير قابلة لتجديد مرة واحدة عند الضرورة.

المادة (10)
العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف المخالف هي:
 1- التنبية : ويكون بإشعار الموظف تحريرياً بالمخالفة التي ارتكبها و يتربّط عليها تأخير العلاوة السنوية لمدة شهر .
 2- لفت نظر : ويكون بإشعار الموظف تحريرياً بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي ويتربّط على هذه العقوبة تأخير العلاوة السنوية مدة ثلاثة أشهر .
 3- الإنذار: ويكون بإشعار الموظف تحريرياً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته مستقبلاً تأخير العلاوة السنوية مدة ستة أشهر .
 4- التوبيخ : يكون بإشعار الموظف تحريرياً بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرض ويطلب اليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي ويتربّط على هذه العقوبة تأخير العلاوة السنوية مدة سنة واحدة .
 5- قطع الراتب : ويكون بحسب القسط اليومي من راتب الموظف المخالف مدة لا تزيد عن ثلاثة أيام وبأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها والمستوجبة فرض العقوبة عليه .
 6- حجب الزيادة السنوية مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي استوجبت فرض العقوبة .

المادة (11)
انهاء 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 مخله بالشرف.
 ت- الاصابة بمرض يمنعه من ممارسة العمل.
 ث- الوفاة
 ج- الاستقالة
 ح- انتهاء مدة العقد.

ثانياً- تنتهي خدمات العاملين في الكلية بناءً على توصيه اللجنة التحقيقية المختصة في احدى الحالات الآتية:-
 أ- إذا اساء الى الحرم الجامعي في الكلية .
 ب- إذا اتى بفعل لا يأتفف و شرف العمل .
 ت- اذا عوقب بأكثر من العقوبتين الآتتين(التوبيخ، قطع الراتب ، حجب الزيادة السنوية) خلال السنة.
 ث- إذا انخفض مستوى أدائه ولم يحاول تحسينه رغم تنبئه بذلك أكثر من مرّة .
 ج- إذا ارتكب خطأ جسيم نتج عنه ضرر بمتلكات الجامعة او الكلية .

المادة (12) / سحب اليد
1- لرئيس الجامعة و العميد سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (60) يوما اذا ترافقى له ان بقاءه في الوظيفة مصدر 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 مذكور، فينسب الى وظيفة اخرى .
2- للجنة ان توصي بسحب يد الموظف في اي مرحلة من مراحل التحقيق.

المادة (13): التظلم من العقوبات .
1- للموظف المتعاقب التظلم من العقوبة الصادرة بحقه من قبل الجهة المختصة أمام رئيس الجامعة خلال مدة (7) أيام من تاريخ صدور قرار فرض العقوبة.
2- بعد 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 يبلغ أيًا 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 أشهر 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- يتربى على قرار إلغاء العقوبة إزالة أثارها أن لم تكن قد استندت ذلك .

المادة (15) : اللجان التحقيقية .
1- لرئيس الجامعة او من يخوله و لعميد الكلية تأليف لجنة تحقيقه من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون من بينهم شخصا حاصلاً على شهادة جامعية أولية في القانون .
2- تتولى اللجنة التحقيق تحريرياً 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 بعد مساعلة الموظف وغلق التحقيق أو بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذه القواعد، وترفع كل ذلك إلى الجهة التي احالت الموظف .
3- إذا رأت اللجنة أن فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية فيجب عليها أن توصي بإحالته 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 التدرسي أو الإداري أو الخدمي معاقباً فإن الشكر يلغى عقوبة لفت النظر و ان حصل على شكرين فيلغيان عقوبة الإنذار المفروضة عليه و اذا حصل على ثلاثة شكرات و كان معاقباً بعقوبة اشد من الإنذار فتقاس مدة تأخير العلاوة السنوية شهر واحد عن كتاب شكر و بما لا يزيد عن ثلاثة أشهر في السنة .
ثالثاً: تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذه القواعد بالتقدير الميلادي .
رابعاً : إذا خالف الموظف واجباته وظيفته أو قام بعمل من الأعمال المحظورة عليه يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذه القواعد ولا يمس ذلك بما قد يت忤ضه 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 تسهيل 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 الأهلية في شأن كل حالة لم يرد فيها نص في هذه القواعد .

المادة (17)
تلغى قواعد خدمة العاملين في الجامعات والكليات الأهلية الصادرة على وفق قانون الجامعات والكليات الأهلية رقم (13) لسنة 1996 الملغى .

الأسباب الموجبة

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

- ^١- المادة (1/ثالثاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل.
- ^٢- ينظر المادة (33) من قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25) لسنة 2016.
- ^٣- د. خالد رشيد على مفهوم التسبيب 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.
- ^٤- المادة (38) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل.
- ^٥- ينظر المادة (47/أولا) من قانون التعليم العالي الأهلي العراقي رقم (25) لسنة 2016.
- ^٦- لمزيد من التفصيل د. مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة المدنية، ج 1، مكتبة السنهرى، بغداد، 2015، ص32.
- نص الفقرة (أولاً) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (17) لسنة 1997 الملغى .
- ^٨- ينظر المادة (47/سابعاً) من قانون التعليم العالي الأهلي العراقي .
- ^٩- ينظر المادة (73) من القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 .
- ^{١٠}- ينظر المادة (17/أولاً) من قانون التعليم العالي الأهلي العراقي .
- ^{١١}- ينظر المادة (47/سابعاً) من قانون التعليم العالي الأهلي العراقي .
- ^{١٢}- ينظر المادة (18/ثالثاً) من قانون التعليم العالي الأهلي العراقي .
- ^{١٣}- ينظر المادة (23/أولاً) من قانون التعليم العالي الأهلي العراقي .
- ^{١٤}- ينظر المادة (31/أولاً / ط) من قانون التعليم العالي الأهلي العراقي . لمزيد من التفاصيل ينظر د. شاب توما منصور، القانون الإداري ،ك2، مطبعة جامعة بغداد، 1980،ص291 كذلك د. ماجد راغب الحلوي ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية، بدون سنة نشر، ص222.
- ^{١٥}- قرار هيئة تعيين المرقم (1/هيئة تعيين المرجع/2022) في 26/1/2022 (غير منشور).
- ^{١٦}- ينظر المادة (17/أولاً) من قانون التعليم العالي الأهلي العراقي .
- ^{١٧}- ينظر المادة (31/أولاً) من قانون التعليم العالي الأهلي العراقي .
- ^{١٨}- ينظر المادة (42/أولاً) من قانون التعليم العالي الأهلي العراقي .
- ^{١٩}- ينظر المادة (1) من مشروع تعليمات قانون التعليم العالي الأهلي العراقي .
- ^{٢٠}- ينظر المادة (37) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .
- ^{٢١}- ينظر المادة (47) من قانون التعليم العالي الأهلي العراقي .
- ^{٢٢}- محمود عبد علي حميد، المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة، بحث منشور في مجلة كلية القانون - الجامعة المستنصرية، عدد 3، 2010، ص.6. ينظر كذلك

Jean Michel de forges. Droit de la fonction publique, Presses universitaires de France, 1986, P.217.

- ^{٢٣}- د. عثمان سليمان غيلان، النظام التأديبي لموظفي الدولة ، ط2، بدون مكان نشر،2007،ص.8.
- ^{٢٤}- المادة (54) من قانون التعليم العالي الأهلي لمزيد من التفاصيل ينظر د. ماهر صالح علاوي ، الوسيط في القانون الإداري،ط1 ، دار ابن الأثير للنشر ، 2009،ص142.
- ^{٢٥}- ينظر المادة (14 /أولاً) من قانون الخدمة المدنية العراقي .
- ^{٢٦}- 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، ص 327.
- ^{٢٧}- المادة (2) من قواعد خدمة العاملين في الجامعات والكليات الأهلية النافذة.
- ^{٢٨}- ومن التطبيقات القضائية بهذه الشأن القرار الصادر من الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة (مجلس الدولة حالياً) في الدعوى المرقمة (2/انضباط/تمييز/2004) في 19/1/2004 (غير منشور). والذي ورد فيه "... يعد الموظف مثبّتاً في وظيفته بعد مضي مدة سنة على تاريخ 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 ... "، وتلاحظ على القرار المتقدم ذكره انه أشار إلى التثبت يكون في الدرجة ونرى أهمية ان يعد بالشكل الآتي "ويجب ان يصدر أمر بثبته في وظيفته" فالثبت من الكفاءة ينصرف إلى الوظيفة التي تغير عن الواجبات والمسؤوليات وليس الدرجة التي تشير إلى الدرجة المالية أي الراتب والمخصصات.
- ^{٢٩}- نصت المادة (14) من قانون الخدمة المدنية العراقي على أن "5 - للموظف الذي يستغنى عنه بموجب هذه المادة ان يعرض على ذلك لدى مجلس الخدمة العامة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبلغه بالأمر ويعتبر قرار المجلس بهذا الشأن قطعيا"، 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 تحصين 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، ص.6.

³¹ - كتاب وزارة التعليم العالي و البحث العلمي / دائرة التعليم الجامعي الأهلي ذي العدد (4899) في 28/4/2021.

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 وبصورة 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 26/1/2020 (غير منتشر).

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 الحطبي الحقوقية، بيروت،2002،ص57. ينظر كذلك د. صلاح سيد عبد العال ، النظام القانوني للوظائف المؤقتة ، دار النهضة العربية ، القاهرة،2000،ص283.

³⁸ - المادة (6/ثانية) من قانون التعليم العالي الأهلي.

³⁹ - د. سعاد شرقاوي، 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 قضايا مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010، ص327، وتتجدر الإشارة إلى أن قانون مجلس الدولة اشتهرت بتظلم 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) ثلاثة يوما من تاريخ تبلغه بالأمر او القرار الإداري المطعون فيه او اعتباره مبلغا، وعلى هذه الجهة ان تبت في التظلم خلال (30) يوما من تاريخ تسجيل النظم 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 ولادة المحاكم المدنية على جميع الاشخاص الطبيعية والمعنوية بما في ذلك الحكومة وتخصل بالفصل في كافة المنازعات الا ما استثنى بنص خاص".

⁴⁶ - قرار هيئة تعيين المرجع المرقم (1/هيئة تعيين المرجع/2022) في 26/1/2022 (غير منتشر).

⁴⁷ - نص المادة (34) من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (83) لسنة 1969 المعدل انه "تخصل محكمة الاستئناف بالنظر، فيما يأتي : 1- في الطعن استئناف في الاحكام الصادرة من محاكم البداء بدرجة أولى، وبالمسائل الاخرى المبينة في القانون 2 في الطعن تمييزا في الاحكام الصادرة من محاكم البداء بدرجة اخيرة كافية، وفق احكام هذا القانون والقوانين الاخرى". كما نصت المادة (35) من القانون ذاته انه "تخصل محكمة التمييز بالنظر في الاحكام الصادرة من محاكم الاستئناف ومحاكم البداء وفي الاحكام الصادرة من المحاكم الشرعية وبالامور الاخرى التي يحددها القانون".

⁴⁸ - حكم محكمة استئناف بغداد / الكرخ الاتحادية ذي العدد 241/ الهيئة الاستئنافية الثانية/ 2022 في 21/12/2022 (غير منتشر).

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 ، إك2، مطبعة جامعة بغداد، 1980.
5. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، ط1، دار الثقافة و النشر ، عمان ، 2004.
6. علي سعيد مجید ، 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 الأثير 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، ج 1، مكتبة السنورى، 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. سناه 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، عدد 3، 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 الأهلي العراقي رقم (25) لسنة 2016.
5. قانون تشغيل حملة الشهادات العليا رقم (59) لسنة 2017.

خامساً- الأحكام و القرارات القضائية

1. قرار هيئة تعيين 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 la fonction publique, Presses universitaires de France, 1986, P.217.