

(( تقويم قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ وأثره في تقليل مظاهر الفساد الإداري والمالي "دراسة تحليلية قدية لنصوص القانون وتطبيقاته" ))

أ.م.سعاد عبد الفتاح محمد البيروتي

م. محمد سلمان العزاوي

هيئة التعليم التقني

جامعة بغداد

معهد الإدارة - الرصافة

المعهد العالي للدراسات المحاسبية و المالية

المستخلص :

إن البحث يتضمن دراسة تحليلية لنصوص قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة متضمنا كافة الإخفاقات سواء كان في التشريع أو في التطبيق الفعلي لنصوص القانون . تضمن البحث على مقدمة وخمس أقسام هي:-

القسم الأول:- الإطار العلمي والمنهجي للبحث.

القسم الثاني:- تحليل قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨.

القسم الثالث:- تقويم تطبيقات قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨.

القسم الرابع:- الاستنتاجات والتوصيات.

القسم الخامس:- ملحق بمصادر البحث/ قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨.

#### **ABSTRACT:-**

This research includes an analytical and critique study for the version of the University Service Law No.23 for the year 2008, containing all its aspects and failure whether in its legislation or its applications.

The research covers 5 divisions beside the introduction which are:-

1<sup>st</sup>. Division: contain the scientific and systematic framework.

2<sup>nd</sup>.Division: contain the analysis of the University Service Law No.23.

3<sup>rd</sup>.Division: contain the reformation of the above Law applications.

4<sup>th</sup>.Division: contain the conclusion and recommendations.

5<sup>th</sup>.Division: contain the appendix of the research references, and the University Service Law No.23.

مقدمــــــــــــــــة :-

إن تعقيدات المرحلة التالية للاحتلال ، التي رافقت إعداد وتشريع قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ ، أدت إلى زيادة الهوهمين ما يمكن إضافته من الناحية التربوية ، وبين ما يقتضري حذفه من قواعد الخدمة العامة، مما يستدعي المراجعة لغرض ضمان اختصار مضمونه ، على الناحية التدريسية الجامعية ، بشكل يؤمن الارتقاء بمستوى الأداء النوعي للتدريسيين ، وخاصة من الناحية العلمية دون التوسع في المردودات المادية المقابلة للإعمال الرئيسية ، وكذلك فيما يتعلق بتجسيد قوة ودور التفرغ المتناسب مع المراتب العلمية.

(( القسم الأول :الإطار العلمــــــــي والمنهجــــــــي للبحــــــــث ))

**أهمية البحث:-** تأتي أهمية البحث الموسوم بـ (تقويم قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ دراسة تحليلية نقدية لنصوص القانون وتطبيقاته )، من أهمية البحث العلمي والدور الفعال له في تعزيز الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ، ودعم دور المؤسسات التعليمية في نشر ثقافة النزاهة ومحاسبة الذات ابتداءً، ووضع الإجراءات السليمة لمكافحة أي مظهر من مظاهر الفساد الإداري والمالي.

**مشكلة البحث:-** أن تقويم الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ من خلال الدراسة النقدية لنصوص القانون تؤدي إلى تقليل مظاهر الفساد الإداري والمالي.

**خطة البحث:-** تضمن البحث على مقدمة وخلاصه باللغتين العربية والانكليزية وخمسة أقسام:-

القسم الأول/ الإطار العلمي والمنهجي للبحث.

القسم الثاني/ تحليل نصوص قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨.

القسم الثالث/ تقويم تطبيقات قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨.

القسم الرابع/ الاستنتاجات والتوصيات ومراجع البحث.

القسم الخامس/ ملحق بمصادر البحث وقانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨.

((القسم الثاني: تقويم قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨))

أن تقويم القواعد القانونية من مقتضيات استخلاص الـ هفوات التشريعية التي تتضمنها نصوص ومواد القانون (موضوع البحث) ، وصولاً إلى وضع الصيغ البديلة واللائمة لتلافي تلك الهفوات، وبما يؤمن التوجه التربوي للتعليم الجامعي وكما مبين أدناه:-

**أولاً: المادة (١) ثانياً:-** يقصد بالتعبير التالية المعاني المبينة ازائها لإغراض هذا القانون، نرى بشأن المادة أعلاه ما يأتي:-

١ . إضافة والتربية إلى المقصود بعبارة الوزارة أو الوزير لشمول موظفي وزارة التربية بذلك [أصحاب الشهادات العليا] علماً بأنه تم شمولهم بالمخصصات الجامعية لاحقاً وتم ذلك بعد إعطاء اللقب العلمي من خلال لجان في وزارة التعليم العالي لأنهم كانوا مشمولين أصلاً في القوانين السابقة.

٢ . إضافة عبارة (أو الكليات) إلى المقصود بتعبير الجامعة لغرض شمول منتسبي الكليات الغير تابعة للتعليم العالي وتم شمولهم لاحقاً كما أوردنا ذلك في الفقرة أعلاه.

٣ . حذف عبارة (أو أي قانون يحل محله)، الواردة في آخر البند ثالثاً من المادة (موضوع البحث)، لأن ذلك من بديهيات التشريع ، وعلى أن يحل محلها عبارة (أو من يحمل اللقب العلمي )، تحوطاً تشريعياً لاحتمالات متطلبات الحاجة إلى حملة شهادة البكالوريوس والدبلوم العالي للتدريس في الجامعات والكليات والمعاهد ، وتعذر منحهم التفرغ الجامعي في حالة عدم وجود هذا النص.

ثانياً: المادة (٢):- نصت المادة المذكورة على أن يتولى موظف الخدمة الجامعية عدداً من المهام والواجبات، التي نرى بشأنها ما يلي:-

١ . حذف البند الحادي عشر، الخاص بـ (أداء الواجبات الإدارية التي تكلفه الوزارة بها أو المؤسسة التعليمية التي يعمل فيها )، لتعارضه مع المقصود بموظف الخدمة الجامعية ، الذي ينحصر عمله في ممارسة التدريس الجامعي و البحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية ، في مجال التدريس والإعمال ذات الصلة المباشرة بتفاصيل العملية التعليمية.

٢ . نص الهند (١٣) من المادة المذكورة على (التواجد العلمي في مؤسسته بما لا يقل عن (٣٠) ساعة أسبوعياً، لتحقيق الفقرات أعلاه من هذه المادة).

أن النص المذكور يعني مساواة موظفي الخدمة الجامعية بمختلف مستوياتهم وألقابهم العلمية من حيث ساعات الدوام الأسبوعي، في الوقت الذي ينبغي فيه أن يكون الدوام متناسباً ومستوى اللقب العلمي ، قياساً بالنصاب التدريسي المتدرج ، وليس بما يؤمن ساعات العمل للإغراض غير التدريسية.

ثالثاً: المادة (٤):- نرى حذف البند ثالثاً من هذه المادة (يجوز بقرار من مجلس الكلية عند الضرورة تكليف المدرس المساعد بالتدريس النظري في الدراسات الأولية الجامعية) وإضافته إلى المادة الثالثة، لضرورات انسجام النص القانوني القاضي بجواز تكليف المدرس المساعد بالتدريس النظري في الدراسات الأولية الجامعية، بقرار من مجلس الكلية عند الضرورة، وعلاقة ذلك بتقديم التقرير بعد كل فصل دراسي

رابعاً: المادة (٥):- (يتولى وزير التعليم العالي والبحث العلمي أو من يخوله ما يأتي:-)

- نرى حذف هذه المادة، لتتوخى بتنفيذ قواعد الخ دمة المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل، لتطبيقه على منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالإحالة، والاكتفاء بما ورد في قانون الخدمة المدنية بهذا الشأن.
- خامساً: المادة (٦):-** نصت المادة (أولاً- يتولى رئيس الجامعة أو الهيئة أو المركز أو من يخوله ويتوجيه من مجلس الجامعة أو الهيئة أو المركز:-)
- (نرى حذف هذه المادة، لأن ذلك يتعلق بالصلاحيات المخولة لتنفيذ قواعد الخدمة المدنية مثل التعيين وإعادة التعيين والترقية والتقدم ... الخ) التي لانرى النص عليها في القانون ، لتقييدها صلاحيات الوزير المختص عند عدم توجه الوزارة إلى تخويلها لأسباب معينة في حينها.
- أن قانون الخدمة الجامعية قانون خاص بالنسبة لقانون الخدمة المدنية (عام) والصحيح أن يتولى الأول حصراً كل شؤون الخدمة الجامعية لكي يتم تمهين المشمولين به فعلاً عن غيرهم.
- سادساً: المادة (٧):-**لقد تناولت هذه المادة عدد من الاستحقاقات ، والإجراءات الخاصة بالتفرغ الجامعي، التي نرى بشأنها ما يلي:-
- ١ . نص البند ثانياً على أن (يُعد موظف الخدمة الجامعية متفرغاً بعد إكمال نصابه بحكم القانون، عند مباشرته الوظيفة المعين فيها أو المعاد إليها، ويتم تحديد النصاب بتعليمات تصدرها الوزارة، على أن تراعى المراتب العلمية).
- أن النص المذكور جعل من التفرغ شكلاً من غير مضمون، عندما ساوى بين المراتب العلمية جميعها، خاصة مساواته بين الأدنى والأعلى، حيث لا يكلف المدرس المساعد بالتدريس، إلا عند الضرورة حسب نص البند ثالثاً من المادة الرابعة (يجوز بقرار من مجلس الكلية عند الضرورة تكليف المدرس المساعد بالتدريس النظري في الدراسات الأولية الجامعية، )، ولايطلب منه تقديم التقرير بعد كل فصل دراسي حسب المادة الثالثة من القانون (يقدم كل من الأستاذ والأستاذ المساعد والمدرس تقريراً بعد كل فصل دراسي يتضمن نشاطه التدريسي وما أكمله من مفردات المناهج.....)، إلا انه يتساوى مع الأستاذ والأستاذ المساعد والمدرس من حيث التفرغ، والغريب أن نص البند المذكور يوجب مراعاة المراتب العلمية التي لم تتم مراعاتها أصلاً.
- ٢ . نص البند خامساً على أن (للووزير بناءً على توصية مجلس الجامعة أو الهيئة أو المركز، استثناء موظف الخدمة الجامعية من التفرغ بناءً على طلبه).
- أن النص المذكور يتعارض مع قانون وأحكام البند ثانياً من المادة (موضوع البحث)، لأنه يعتبر موظف الخدمة الجامعية متفرغاً بعد إكمال نصابه بحكم القانون، مما يعني استثناءه من التفرغ وإعفائه من إكمال النصاب، وذلك يتعارض مع ما نص عليه البند رابعاً، الخاص بمنح موظف الخدمة الجامعية المتفرغ مخصصات الخدمة الجامعية بنسبة (١٠٠%) من راتبه الشهري، حيث يتوجب عدم منح الموظف المستثنى من التفرغ مخصصات الخدمة الجامعية،

اعتبار موظف الخدمة الجامعية متفرغاً بعد إكمال نصابه، لا يعني استثناءه من التفرغ بناءً على طلبه، وعدم قيامه بالتدريس إكمالاً للنصاب، لعدم وجود المهام البديلة التي ستناط به، باعتباره موظفاً خاضعاً لروابط العلاقة التنظيمية التي تحكم مركزه القانوني التدريسي، مما يتوجب حذف هذا البند لتعارضه مع قواعد التفرغ ومنح المخصصات الجامعية على أساس ذلك، بدليل نص البند سابقاً من المادة السابعة، حيث (لايتسحق موظف الخدمة الجامعية غير المتفرغ وفق أحكام هذا القانون ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية، مخصصات الخدمة الجامعية المنصوص عليها في البند (رابعاً) من هذه المادة).

٣ . جاء في البند ثامناً من المادة المذكورة، (.....) ويمنح نصف الراتب مع نصف المخصصات لإجازات الأمومة وللمجازين للدراسة داخل أو خارج العراق وللمتمتعين بالبعثات الدراسية والزمالات في الخارج).

أن منح نصف الراتب للمتمتعين بإجازات الأمومة والإجازات الدراسية والبعثات والزمالات، يعني حسب قواعد الخدمة العامة، اعتبار مدد تلك الإجازات بمقدار نصف مدتها لأغراض الخدمة، التي يتأثر بها سلبياً تاريخ منح العلوّة والترفيّع والترقية ومدة الخدمة الإجمالية، ولأن هذا النص الخاص يقيد قواعد الخدمة العامة التي تقضي بمنح الموظف راتباً كاملاً في مثل تلك الحالات، فإن اقتضاء تعديل النص المذكور بما يتفق وإحكام القواعد العامة، ضرورة لازمة، لأن القصد من تشريع القوانين الخاصة هو رفع العقوبات والمعوقات القانونية والإدارية وليس العكس، إضافة إلى أن منح نصف المخصصات في الحالات المذكورة أعلاه يتعارض وصفة المخصصات التي لا تنتم بالثبات والاستقرار، مما يتوجب حذفها لعدم قيام موظف الخدمة الجامعية، بممارسة الأعمال التي توجب منح تلك المخصصات.

علماً بأنه تم إصدار قانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٩ الذي قضى بتقاضي المجاز دراسياً لراتبه ومخصصاته الثابتة واعتبرت مخصصات الشهادة لطالب الدكتوراه ثابتة وهي ليست ثابتة بدليل سوف تتغير من ٧٥% إلى ١٠٠% عند نيل شهادة الدكتوراه.

وإيضاحاً لموضوع منح إجازة الأمومة بنصف راتب وفقاً لقانون الخدمة الجامعية وتعارضه مع قواعد الخدمة المدنية لذات الموضوع فإن من تلد توأمين تمنح إجازة الأمومة لمدة سنة كاملة براتب تام فإن الاستحقاق محدد للأشهر الستة الأولى براتب تام للموظفة التي تلد طفلاً واحداً ولمدة سنة براتب تام لمن تلد توأمين مما يدعو إلى إعادة صياغة البند المذكور لأن من غير المقبول أن تمنح موظفات الدولة الواحدة عن الحالة الواحدة والمتشابهة بكل تفاصيلها الإنسانية والوظيفية رواتب مختلفة حيث تمنح موظفة الخدمة الجامعية التي تلد توأمًا مثلاً إجازة الأمومة لمدة سنة بنصف راتب بينما تمنح موظفة الخدمة المدنية في ذات الكلية أو الجامعة ذات الإجازة براتب تام.

٤ . ورد في البند عاشرًا من المادة المذكورة، (على موظف الخدمة الجامعية الذي يعين لأول مرة أو المنقول من دوائر الدولة أو القطاع العام، إلى إحدى مؤسسات الوزارة التعليمية، أن يقدم خلال العام الدراسي الأول من عمله، ما يثبت أهليته للعمل العلمي (الأكاديمي)، بما يظهر قابليته في البحث العلمي أو يساهم في عملية الترقية أو يقوم بجهود تدريسية ناجحة يعتمدها مجلس القسم ومجلس الكلية أو المعهد، عندئذ يثبت في وظيفته، وبخلاف ذلك ينتقل إلى خارج المؤسسة).

أن خضوع الموظف للتجربة لغرض تأهيله للتثبيت، ونقله إلى خارج المؤسسة التعليمية عند عدم ثبوت أهليته، يمنع من اعتباره متفرغاً بحكم القانون، حسب نص البند ثانياً آنف الذكر، لتعرضه إلى النقل إلى خارج ملاك الخدمة الجامعية، مما يوجب عدم تقاضيه عن خدمته غير المؤهلة للتدريس الجامعي، مخصصات الخدمة الجامعية بنسبة ١٠٠% من الراتب.

٥ . نص البند الحادي عشر من المادة المذكورة، على إن (لوزير تنسيب موظف الخدمة الجامعية المشمول بإحكام هذا القانون، للعمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مدة لاتزيد عن (٣) ثلاث سنوات ويحتفظ بحقوقه وامتيازاته).

نرى (وجهة نظر) أن يقتصر تنسيب موظف الخدمة الجامعية للعمل في الدوائر الفنية في ديوان الوزارة، وليس بالشكل المطلق الذي ورد في البند آنف الذكر.

**سابعاً: المادة (٨):-** نصت المادة الثامنة على أن (تتحمل الوزارة أو المؤسسة التعليمية تكاليف العلاج لموظف الخدمة الجامعية خارج العراق ، إذا تعذرت المعالجة داخل العراق ، بناء على تقرير صادر من لجنة طبية رسمية مختصة ). نرى حذف هذه المادة لوجود النص عليها في الفقرة ٣ من المادة ٥٧ من قانون الخدمة المدنية.

**ثامناً: المادة (٩):-** نص البند ثانياً من المادة المذكورة على أن (لوزير أن يوافق على التفرغ العلمي لمن هو برتبة أستاذ أو أستاذ مساعد أو مدرس داخل العراق أو خارجه ، في الحالات التي يتعذر التفرغ فيها في الداخل، بناء على توصية مجلس الجامعة أو الهيئة أو المركز لمدة سنة دراسية واحدة أو فصل دراسي واحد ، مرة كل خمس سنوات ، ويصرف له خلالها جميع رواتبه ومخصصات التفرغ الجامعي). أن النص المذكور يثير أكثر من تساؤل، أولهما تحمل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جميع رواتب ومخصصات التفرغ الجامعي لمن يتعذر تفرغه العلمي داخل العراق أو خارجه، في الوقت الذي ينبغي للجهة المستفيدة أن تتكفل بذلك كما هو وارد في البند أولاً من المادة (موضوع البحث)، سيما وان الجهات الغير عراقية أولى بذلك من دوائر الدولة العراقية، استناداً إلى مساهمة العراق المالية في ميزانية تلك المنظمات . إما فيما يتعلق بتعذر التفرغ ، والذي يعني تعذر إكمال النصاب فإنه يحتمل الأتي:-

أ- ١ . أن تعذر إكمال النصاب (التفرغ)، يعني عدم أهلية موظف الخدمة الجامعية لإكمال النصاب.

- ٢ . وجود الخلل التنظيمي في هيكلية عمل موظف الخدمة ال جامعية، لعدم وجود المادة التدريسية المناسبة مع تخصص موظف الخدمة الجامعية ، مما يشير إلى بطلان إجراءات تعيينه المخالفه للحاجة الفعلية لاختصاصه ابتداء.
- ٣ . أن من يتم تعيينه لأول مرة أو تنتقل خدماته إلى إحدى مؤسسات الوزارة التعليمية، يخضع للتجربة لمدة العام الدراسي الأول له وفقاً للبند عاشرًا من المادة السابعة ، لغرض تقديم ما يثبت أهليته للعمل العلمي الأكاديمي، وبخلاف ذلك ينقل إلى خارج المؤسسة التعليمية، وبذلك لا يكون بالإمكان تفرغ موظف الخدمة الجامعية علمياً خلال مدة التجربة، لأنه مطالب بإثبات أهليته خلالها، كما لا يمكن تفرغه العلمي بعد انتهاء مدة التجربة بالفشل، لنقله خارج ملاك المؤسسة التعليمية.
- ب- نص البند رابعاً من المادة المذكورة على أن (يصدر الوزير تعليمات تنظم الأمور المتعلقة بالتفرغ العلمي).
- نرى أن تتضمن التعليمات معالجة الخلل المشار إليه في تحليل نص البند ثانياً من المادة التاسعة، متقدم البيان.
- تاسعاً: المادة (١٠):-** أن المادة المذكورة من الأمور المتعلقة باستحقاق وتمتع وصرف رواتب الإجازات الاعتيادية، وهي ما يمكن تطبيق أحكامها عن طريق الإحالة وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية.
- نصت المادة ١٠/ أولاً يستحق موظف الخدمة الجامعية إجازة اعتيادية براتب تام لمدة (١٥) خمسة عشر يوماً عن كل سنة دراسية ويجوز تراكم هذه الإجازات على أن لا يمنح الموظف خلال السنة الدراسية الواحدة أكثر من (٣٠) ثلاثين يوماً ثم جاء في ذات المادة/ ثانياً تدور لحساب موظف الخدمة الجامعية إجازته الاعتيادية التي استحقها لإحكام هذا القانون وقانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ بخصوص هذا الموضوع نود أن نوضح ما يلي:-
- بموجب قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٥) لسنة ١٩٦٤ يستحق موظف الخدمة الجامعية إجازة اعتيادية لمدة (٨ و ١٠ و ١٢) يوماً عن كل عشر سنوات من مدة الخدمة المتوالية ويجوز تراكمها لمدة (٨٠) يوماً على أن لا يتجاوز مجموع ما يتمتع به منه خلال السنة الدراسية (٥٠) يوماً.
- وفي قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ أصبح استحقاق الإجازة لمدة (١٠) أيام ويجوز تراكمها لمدة (٨٠) يوماً على أن لا يزيد ما يتمتع به منها خلال السنة الدراسية عن (٣٠) يوماً.
- إما القانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ فقد نص البند أولاً من المادة ١٠ منه على استحقاق موظف الخدمة الجامعية إجازة اعتيادية براتب تام لمدة (١٥) خمسة عشر يوماً عن كل سنة دراسية ويجوز تراكم هذه الإجازة على أن لا يمنح الموظف خلال السنة الدراسية الواحدة أكثر من (٣٠)

يوماً مما سيساعد على تراكم الإجازات لغرض صرف رواتبها عند الإحالة على التقاعد على حساب حالات الحاجة إلى التمتع بما يزيد على (٣٠) يوماً خلال السنة الدراسية الواحدة والذي لن يتحقق إلا بعد تراكم الإجازات المكتسبة عن سنتين متتاليتين في خدمة فعلية على الأقل.

أن موظف الخدمة الجامعية لا يتمتع بالإجازة الخاصة وإنما يتمتع بإجازة اعتيادية تختلف إحكام اكتسابها ومنحها وتدويرها عن تلك التي نص عليها قانون الخدمة المدنية فهي إجازة اعتيادية وخاصة في أن واحد لا يتمتع فيها إلا من تتوفر فيه شروط موظف الخدمة الجامعية وبذلك لا يتمتع بها القائم بالتدريس في المعاهد أو الكليات التابعة لوزارات أخرى لعدم توفر شروط موظف الخدمة الجامعية فيه وخضوعه لإحكام قانون الخدمة المدنية إما داووين الوزارات والدوائر المكونه أو التابعة لها والتي يتصف دوامها بالاستمرار طيلة أيام السنة فلا يتمتع منتسبها بالعطلات المدرسية أو الإجازة الخاصة أو الإجازة الاعتيادية (موضوعة البحث) لتمتعهم بالإجازة الاعتيادية حسب إحكام المادة (٤٣) من قانون الخدمة المدنية وإن كانوا من موظفي الخدمة الجامعية.

أن منطوق الشرط الأول من النص المذكور (المادة ١٠ / أولاً، ثانياً) يعد من اللغو في القانون حيث لايجوز النص على تدوير ما يكتسب في القانون النافذ لان معنى التدوير ينصرف إلى ضمان استحقاق الموظف من قانون سابق (ملغي) لخضوعه إلى إحكام قانون جديد

إما ورود عبارة وقانون الخدمة المدنية فإنها الدليل القاطع على عدم تدوير ما يتجاوز حدود ما ضمنه القانون الم ذكور حيث تدور الإجازات الاعتيادية مثل النقل إلى المدارس بما لايزيد عن (١٨٠) يوماً لغرض التمتع و (١٢٠) يوم لغرض صرف الرواتب وفقاً لإحكام الفقرة (٣) من المادة (٤٤) (قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ ص٤٥).

تدور لحساب من يتمتع بالعطلات المدرسية الإجازات الاعتيادية التي استحقها وفقاً للفقرة (١) من المادة الثالثة والأربعون من هذا القانون مثل نقله إلى المدارس ويجوز له التمتع بها حسب إحكام الفقرة (٢) من المادة المذكورة على أن لا يتجاوز الإجازة الممنوحة إليه عن (١٢٠) يوماً لغرض تطبيق إحكام المادة (٤٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠].

وبما أن الإجازة الخاصة (١٥) يوم عن كل سنة دراسية التي اعتبرت إجازة اعتيادية عن كل سنة دراسية قد أصبحت من ضمن استحقاقات الموظف للإجازات الاعتيادية والتي تدخل ضمن مفهوم التراكم المدور وبتحديد ما اوضحناه أعلاه (١٨٠) يوم لغرض التمتع و (١٢٠) يوم لغرض الصرف ومما يؤكد ذلك أيضاً نص الفقرة (ب) من البند رابعاً من المادة نفسها (يجوز احتساب مدة الإجازات الاعتيادية المتركمة خدمة تقاعدية بناءً على طلب تحريري من موظف الخدمة الجامعية ) حيث يجوز احتساب مدة الإجازات الاعتيادية المتركمة خدمة تقاعدية مما يعني احتساب مازاد عن ما تم صرفه من الإجازات الاعتيادية وبما لايتجاوز (١٨٠) يوم (مجموع العطلة البالغة (٦٠) يوم مضافاً إليها ما متراكم من إجازات حسب نص الفقرة (١) من البند المذكور (رابعاً) من المادة (١٠) ولو إن المشروع قصد الفصل بين استحقاق رواتب العطلة الصيفية والإجازات الاعتيادية لما جعلها في



فقرة واحدة من بند واحد). حيث أن قصد المشرع ينصرف إلى ما ينتج من إضافة كل منهما إلى الأخر وبالحدود المبيّنة. وبدليل آخر أن الفقرة (٢) من المادة (٤٥) من قانون الخدمة المدنية قد نصت على صرف (رواتب العطلة الصيفية على أن لا تتجاوز (١٨٠) يوم) وهذا ما يؤكد أن الصرف قائم على أساس عدم تجاوز مجموع الإجازات الاعتيادية والعطلة الصيفية عن (١٨٠) يوماً حيث لا يعقل ولا يقبل أن تكون مدة العطلة الصيفية (١٨٠) يوم لمخالفة ذلك للوقائع التطبيقية التي تحدّد مدة العطلة الصيفية بما لا يتجاوز الشهرين (تموز وآب) والتي حددهما قانون الخدمة الجامعية بـ (٦٠) يوماً (سالم، ٢٠٠٩: ١٥٦).

مع ميلنا إلى صرف جميع المتراكم من الإجازات ولكننا مقيدون بنصوص القانون\* . وهناك أيضاً بعض الملاحظات المتعلقة بمضمون المادة العاشرة / الهند ثالثاً منها، الذي ينص على أن (يستحق موظف الخدمة الجامعية إجازة العطلة السنوية لمدة (٦٠) ستين 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 رواتب ومخصصات شهرية، ولا يعاد هذا التكليف سنتين متتاليتين، إلا بموافقة الموظف)، حيث نرى ما يأتي:-

١ . أن إضافة كلمة إجازة إلى العطلة السنوية يتنافى والمقصود من العطلة، حيث أصبحت إجازة اعتيادية يتطلب التمتع بها تقديم الطلب التحريري، في الوقت الذي يكون التمتع تلقائياً بعد انتهاء التدريسات، كما أن تحديد العطلة بـ (٦٠) يوماً يخالف واقع عدد أيام شهري تموز وآب البالغة ٦٢ يوماً، مما يعني وجوب المباشرة يوم ٨/٣٠ لاكتمال التمتع بمدة العطلة ال مقررة قانوناً في ٨/٢٩ من كل سنة.

٢ . أن صلاحية رئيس الجامعة بدعوة موظف الخدمة الجامعية، لأداء بعض الواجبات الرسمية خلال العطلة، وتعويضه عنها بمدة مماثلة خلال السنة الدراسية يثير التساؤلات التالية:-  
(أ) كيف يمكن لرئيس الجامعة الموازنة بين حاجته لموظف الخدمة الجامعية ، لأداء بعض الواجبات الرسمية خلال العطلة السنوية ، وتلك التي تكون خلال مدة التدريسات ... أو ليسرت الحاجة للتدريس خلال العام الدراسي أكثر منها في أيام العطلة السنوية.

\* أعمام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / الدائرة القانونية والإدارية ذي العدد ق / ٣٣٨١٢ في ٢٩/١١/٢٠١٠ يحتسب استحقاق موظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد رواتبه الاسمية عن مدة العطلة السنوية البالغة (٦٠) ستين يوماً بعد إضافة ما تراكم من إجازات اعتيادية له على أن لا يتجاوز مجموعها عن (١٨٠) مئة وثمانون يوماً أي ما مجموعه (٢٤٠) يوماً إعمالاً بقرار مجلس شوري الدولة رقم (١٣٨) لسنة ٢٠١٠ الوارد إلينا رفقه كتاب وزارة العدل/ مجلس شوري الدولة ذي العدد ٢١٣٩ المؤرخ في ٣/١١/٢٠١٠.

(ب) كيف يمكن تعويض م وظف الخدمة الجامعية بالمد ه المماثلة، وان البند أولاً ينص على عدم جواز منح الموظف إجازة اعتيادية خلال السنة الدراسية لأكثر من (٣٠) يوماً، وهذا ما يقتضي تعديل صلاحية رئيس الجامعة بالاستدعاء لجزء من مدة العطلة وليس كلها.

(ج) أن عدم إمكانية إعادة التكليف لسنتي ن متتاليتين إلا بموافقة الموظف، تعني تخويل الموظف صلاحية موازية لصلاحية رئيس الجامعة في السنة التالية، مما يتعارض وصلاحيات وسلطة الرئيس للمرؤوس.

إما فيما يتعلق بالتعويض عن مدة الاستدعاء بما يعادلها من رواتب ومخصصات شهرية، فإنها تشكل أساساً للصرع ، والتأكيد على المردودات المادية وليس لأ داء بعض الواجبات الرسمية، كما أن الاستدعاء سيدخل في إطار العلاقات الشخصية وتأثيرها في منح بعض الامتيازات لعدد من التدريسيين دون غيرهم ... مما يتطلب ومن منظور الاستناد إلى الحاجة الفعلية والحقيقية لموظف الخدمة الجامعية خلال العطلة، أن تدور تلك المدة لإغراض الخدمة التقاعدية أو صرف الإجازات الاعتيادية عند الإحالة إلى التقاعد، حسب مقتضى البند رابعاً من المادة (موضوع البحث)، التي تشكل الفقرة (ب) منه خلاً إدارياً، عندما يطالب موظف الخدمة الجامعية بتقديم الطلب التحريري ، لغرض احتساب مدة الإجازات الاعتيادية المتركمة خدمة تقاعدية، لان ذلك يتم عن طريق الوحدة الإدارية المختصة بتنظيم دفتر الخدمة التقاعدية ... حيث لا يعلم موظف الخدمة الجامعية مقدار المتركم المتبقي من الإجازات الاعتيادية، الزائدة عن (١٨٠) يوماً التي تم صرف رواتبها.

**عاشرًا: المادة (١٢):-** نصت المادة المذكورة على أن (يستحق موظف الخدمة الجامعية أو عياله راتباً تقاعدياً مساوياً لما يتقاضاه أقرانه ممن هم في الخدمة من راتب ومخصصات الخدمة الجامعية في إحدى الحالات الأربعة المذكورة....)، التي تتقاطع وأسباب منح المخصصات الجامعية، القائمة على أساس إكمال النصاب [التفرغ]، الذي لا يمكن تحقيقه بعد الإحالة على التقاعد، لانقطاع صلة العمل وروابطه القانونية.

وعليه لانرى مبرراً لسند الاستحقاق المذكور، وإذا كان ذلك نقلاً عن نصوص سابقة استندت إلى قلة مقادير الرواتب في حينها، فإنه لا ينسجم مع زيادة مقادير الرواتب في الوقت الحاضر، نثبت ذلك وان تعارض مع رغبة المشمولين بإحكام المادة ١٢، لاعتقادنا بعدم جواز ذلك من حيث المبدأ.

كذلك هنالك خلط في المفاهيم حيث تكون الخدمة الجامعية من ضمن الخدمة الفعلية وليس بمعزل عنها كما أن الخدمة التقاعدية تكون حصيلة مجموع الخدمتين إضافة إلى خدمات تختلف أو تتفق في نوعيتها مع مدد الخدمتين المذكورتين وتختلف في النوعية مثلاً مدة الخدمة في دائرتين من دوائر الدولة تعتبر خدمة فعلية والخدمة في الجامعات والكليات بصفة موظف خدمة جامعية تعتبر خدمة جامعية إما الخدمة العسكرية فتعتبر خدمة تقاعدية وان اختلف مضمون أدائها مع كل من الخدمة الفعلية والجامعية إلا أنها خدمة تقاعدية شأنها في ذلك شأن الخدمتين المذكورتين أعلاه.

**أحد عشر: المادة (١٣):-** نصت المادة المذكورة على أن (يلتزم موظف الخدمة الجامعية بالقوانين والأنظمة والتعليمات المقررة، وبما تقتضيه الأعراف والتقاليد الجامعية، ويتجنب كل ما من شأنه الإخلال بواجبات وظيفته العلمية والتربوية والإدارية المنصوص عليها في هذا القانون).  
أن علاقة موظف الخدمة الجامعية بالمؤسسة التعليمية علاقة تنظيمية، تحكمها القوانين والأنظمة والتعليمات ابتداءً وعليه لانرى مبرراً لتثبيت ذلك في المادة المذكورة أعلاه، وإذا كان لابد من التذكير بذلك بموجب نص القانون، فعلى المشرع تثبيت ما يترتب على مخالفة موظف الخدمة الجامعية لذلك.

**أثنا عشر: المادة (١٤):-** نصت المادة المذكورة على أن (يمنح الموظفون الفنيون العاملون في الوزارة ومؤسساتها مخصصات بنسبة (١٠٠%) مائة في المائة من الراتب، ويمنح الموظفون الإداريون الذين يتطلب وجودهم مع موظف الخدمة الجامعية مخصصات الخدمة الجامعية بنسبة (٧٥%) خمس وسبعون في المائة من الراتب).

ما حدد سابقاً وفق قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ في تحديد عنوان الموظف الفني والإداري قد استند على أساس واضح وهو أن:-

كل ما يتعلق باستخدام المعدات والآلات الكهربائية والميكانيكية وكذلك ممارسة النشاطات الفنية/ مصمم وسائل تعليمية والإداري الذي يمارس الأعمال الإدارية حصراً لذا ندعو إلى ضرورة إعادة النظر في تحديد الوظائف الفنية والإدارية منعاً للاجتهادات الشخصية.

أن منح (١٠٠%) للفنيين قد ساوى القانون بذلك بين موظف الخدمة الجامعية [ماجستير أو دكتوراه] وبين الفني الذي يعمل في الجامعات والمعاهد التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي. فالاثنتان يتقاضون مخصصات جامعية (١٠٠%) والاثنتان يتقاضون مخصصات شهادة والاثنتان يتقاضون مخصصات راتب اسمي كلا حسب شهادته ودرجته. إذن أين الفرق بين الاثنين!!!  
أن منح المخصصات للموظفين الفنيين والإداريين بموجب المادة أعلاه، أدت إلى توجه

العاطلين عن العمل للتعيين في وزارة التعليم العالي ومؤسساتها، أكثر من توجههم في طلب التعيين في وزارات ودوائر الدولة الأخرى، مما شكل عبئاً إدارياً ومالياً متجسداً في ترهل الهيكل التنظيمي، بسبب فيض عدد الموظفين عن حاجته الفعلية، كما أن منح المخصصات وبالنسب المذكورة شكل امتيازاً غير متوازن فيما بين نفس اختصاصات الموظفين العاملين في دوائر الدولة الأخرى.

**ثالث عشر: المادة (١٥):-** نرى إضافة أحكام المادة المذكورة إلى قانون رواتب موظفي الدولة رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨، لتعلقها بمخصصات المنصب لمعاوني العمداء ورؤساء الأقسام العلمية... الخ.

**رابعا عشر: المادة (١٦):-** نصت المادة المذكورة على ضرورة (التنسيق بين مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والوزارات والجهات الأخرى غير المرتبطة بوزارة يتم من خلالها ما يأتي:-  
أولاً تكليف بعض التدريسيين أو الباحثين في مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بإجراء البحوث والتجارب...).

نرى أن يتجرد نص المادة المذكورة من الأجور المقابلة لجهود تحقيق أهداف التنسيق، بين مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ومؤسسات الوزارات والدوائر الأخرى، لان (القيام بالدراسات والبحوث التي تقترحها دوائر الدولة والقطاع العام والخاص في نطاق التعاون بين مؤسسته وتلك الجهات) قد نص عليه البند عاشرًا من المادة (٢)، الخاصة بتولي موظف الخدمة الجامعية لتلك الأعمال، لغرض تطوير الجوانب الإنتاجية والخدمية منها.

**خامس عشر: المادة (١٨):-** نصت المادة (١٨) (تطبيق أحكام قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ وقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ وقانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ والأمر (٦) لسنة ٢٠٠٥ وتعديل قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون) ثم يأتي في المادة (٢٠) يلغى قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته وتبقى الأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه نافذة لحين صدور ما يلغىها أو يحل محلها [تتاقض].

**المكافأة التقاعدية:-**

وهنا نود أن نوضح الملاحظات التالية بخصوص موضوع المكافأة التقاعدية والتطبيقات المختلفة لتطبيقها داخل جامعة واحدة أو بين الجامعات والهيئات المختلفة التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

نص القرار رقم (٤٦٤) في ١٤/٤/١٩٨١ بمنح المحالون على التقاعد من أعضاء الهيئات التدريسية المشمولين بإحكام الفقرة (٢) من المادة الخامسة والأربعين من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل مكافأة تعادل الرواتب الاسمية لمدة ستة أشهر بمقياس الراتب الأخير بتاريخ الإحالة على التقاعد في الحالات التالية:- (سالم، ٢٠٠٩: ١٩٤).  
أ . إذا انتهت خدماتهم في النصف الأول من السنة الدراسية بالإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية أو بالوفاة.

ب . إذا انتهت خدماتهم في النصف الثاني من السنة الدراسية ب:-

- ١ . تنسيق الملاك.
- ٢ . الإحالة على التقاعد.
- ٣ . التخلي عن منصب الوزارة.
- ٤ . الوفاة.

ثم إصدار القرار (١١١٨) في ١/١/١٩٨٥

يسري القرار المرقم (٤٦٤) المؤرخ في ١٤/٤/١٩٨١ على أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات ومؤسسة المعاهد الفنية (هيئة التعليم التقني حالياً) بالمكافأة المنصوص عليها بالقرار (٤٦٤) والمؤرخ في ١٤/٤/١٩٨١ إلا أن الملفت للنظر هو اقْتِصَار منح المكافأة لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات والكليات والمعاهد على:-

أ . المحالين إلى التقاعد بسبب إكمالهم السن القانوني البالغ (٦٣) عاماً.

ب . المحالين إلى التقاعد لأسباب مرضية بنقلهم من لجنة طبية مختصة هاتان الحالتان فقط تؤكدان المنح الغير متوازن بين من يستحق المكافأة من أعضاء الهيئات التعليمية والتدريسية من غير موظفي الخدمة الجامعية وبين موظفي الخدمة الجامعية وهذا مايدعو إلى ضرورة وحدة التشريع والشمول دون تمييز مغل بالأهداف المتوخاة من منح المكافأة المقررة حيث لم يتم شمول

أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات والكليات والمعاهد التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي أسوة بأعضاء الهيئات التدريسية في المدارس والمعاهد والكليات التابعة لوزارة التربية إذا انتهت خدماتهم ب:-

- ١ . الوفاة في الفصل الأول أو الثاني وتصرف لمن له من استيفاء الحقوق التقاعدية عنهم.
- ٢ . تنسيق الملاك.
- ٣ . الإحالة إلى التقاعد قبل إكمال السن القانوني بناء على طلب موظف الخدمة الجامعية.
- ٤ . التخلي عن منصب الوزارة.

علماً بأن استحقاق المحالين إلى التقاعد من أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات والكليات والمعاهد للمكافأة حيث وصف انتهاء خدماتهم المذكورة في الفقرتين (أ ، ب ) غير مقيد بحصول أي منهما في الفصل الدراسي الأول أو الثاني وغير مرتبط بمدة الخدمة فيما يتعلق بالإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية كما يشمل أعضاء الهيئات التدريسية من حملة اللقب العلمي دون الشهادة العليا قبل صدور قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأخير.

((القسم الثالث : تقويم تطبيقات قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨))  
من خلال الدراسة وجد أن هناك تطبيقات خاطئة لنصوص القانون (موضوع البحث) وكما يلي:-

#### أولاً: المادة (٧):- أولاً-

(يستحق موظف الخدمة الجامعية المتفرغ وغير المتفرغ أجر المحاضرات لما زاد على نصابه التدريس المقرر ويلتزم بالتعليمات المنظمة لهيكل عمله على أن تراعى في ذلك المراتب العلمية). يتضح من النص المذكور أعلاه أن صرف أجر المحاضرات ينحصر فيما زاد على النصاب التدريسي المقرر، إلا أن مما ذهبت إليه بعض الكليات والمعاهد يخالف النص القانوني، حيث يتم صرف أجر المحاضرات لما زاد على النصاب التدريسي، الذي حدد من قبلها بنصاب ونصف النصاب، ولاندرى على أي سند قانوني أضف ذلك النص، على الرغم من مخالفته للنص الأصلي للقانون.

#### ثانياً: المادة (٧):- الثاني عشر -

نص البند الثاني عشر من المادة المذكورة، على أن (موظف الخدمة الجامعية الحاصل على شهادة الماجستير، إكمال دراسته للحصول على شهادة الدكتوراه داخل العراق، مع استمراره في مهامه الوظيفية، ويعد متفرغاً جزئياً لإكمال دراسته، وتخفيض ساعات عمله بما يساعده على الاستقرار بالدراسة، مع احتفاظه بجميع حقوقه وامتيازهات خلال مدة الدراسة، بما فيها مخصصات التفرغ الجامعي).

لقد أسيء استخدام مفهوم التفرغ الجزئي بحيث أصبح الكل جزءاً على العكس مما قصده المشرع، حيث حدد الدوام بمقدار ٦ ساعات أسبوعياً في المؤسسة التعليمية، والانصراف لمدة ٢٤ ساعة لغرض الدراسة، وذلك خلاف المقصود من أن تخصص الساعات الستة لإغراض الدراسة

وليس العكس، انسجاماً ومفهوماً التفرغ الجزئي لإغراض الدراسة من مدة الدوام الرسمي، مع ميلنا إلى إلغاء التفرغ الجزئي لإغراض الدراسة، وخضوع موظف الخدمة الجامعية إلى إحكام المادة (٥٠) من قانون الخدمة المدنية فيما يتعلق بتمتعته بالإجازة الدراسية.

#### ثالثاً: المادة (١١):-

نص البند أولاً -أ- من المادة المذكورة على انه (يجوز تمديد خدمة الأستاذ والأستاذ المساعد بناء على موافقته التحريرية، وتوصية من مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة).

أن نص الفقرة المذكورة، يشير إلى استحصال الموافقة التحريرية لموظف الخدمة الجامعية، الذي يتقرر تمديد خدمته بتوصية من مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة، إلا أن التطبيق العملي يشير إلى خلاف ذلك، حيث يتم الإيعاز إلى موظف الخدمة الجامعية بتقديم طلب تمديد خدمته، مما يتعارض مع النص المذكور.

#### رابعاً: المادة (١٧):-

نصت المادة ١٧ (تستثنى من المخصصات المنصوص عليها في هذا القا نون من الحد الأعلى للراتب والمخصصات المنصوص عليها في أي قانون آخر).

حدث في هذه المادة اجتهاد حيث إن وزارة المالية تصر على عدم تجاوز المخصصات (٢٠٠%) ويضمنها مخصصات الخدمة الجامعية استناداً إلى قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦. قانون الخدمة الجامعية في المادة أعلاه يستثنى المخصصات الجامعية من الحد الأعلى للراتب والمخصصات المنصوص عليها من أي قانون آخر.

### ((القسم الرابع: الاستنتاجات والتوصيات))

#### أولاً: الاستنتاجات:-

- ١ . احتواء قانون الخدمة الجامعية لبعض الإحكام القانونية المتعلقة بتنفيذ قواعد الخدمة المدنية ، الخاصة باستحقاقات الموظفين الإدارية ، من خلال تطبيق أحكام وقواعد قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل بالإحالة ، تلافياً للتوسع في تفسيرها على وفق قواعد الاجتهادات غير المؤسسة على أسانيد مبادئ الخدمة المدنية.
- ٢ . لوحظ عدم التمييز بين المتفرغ وغير المتفرغ إلا من خلال إكمال النصاب من عدمه، على الرغم من عدم تحديد ماهية إكمال النصاب ، إضافة إلى أن القانون لم يحدد استحقاقات المستثنى من التفرغ ، حيث تبين اشتراك الجميع في مدة التواجد البالغة (٣٠) ساعة أسبوعاً، والتي يتم على أساسها منح المخصصات الجامعية.
- ٣ . اعتبار الموظف المعين لأول مرة أو المنقول إلى المؤسسة التعليمية الجامعية متفرغاً ، على الرغم من خضوعه للتجربة لمدة سنة دراسية كاملة ، والتي يترتب فشل أي من المذكورين في إثبات أهليته للتدريس، النقل إلى خارج المؤسسة التعليمية.
- ٤ . لقد تبين من خلال دراسة مواد القانون ، أن إكمال النصاب يعتمد على تفاصيل هيكل عمل موظف الخدمة الجامعية بشكل عام، دون حصر ذلك بمهام التدريس.

- ٥ . هناك غبن كبير في موضوع إجازة الأمومة حيث يطبق على الموظفين منح إجازة الأمومة لمدة (٦) أشهر الأولى براتب تام و (٦) أشهر الثانية بنصف راتب إما التي تلد توأم فتمنح إجازة أمومة لمدة سنة براتب تام إما موظفة الخدمة الجامعية فتمنح إجازة الأمومة بنصف راتب استناداً إلى قانون الخدمة الجامعية المرقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ [المادة ٧/ ثامن]. كيف تمنح موظفات الدولة الواحدة عن الحالة الواحدة والمتشابهة وبكل تفاصيلها الإنسانية والوظيفية وراتب مختلفة.
- ٦ . ساوى القانون بين موظف الخدمة الجامعية [ماجستير، دكتوراه] وبين الموظف الفني حيث الاثنان يمنحان راتب اسمي + ١٠٠% تفرغ + مخصصات الشهادة فكيف يكون ذلك؟؟؟. كذلك لا يوجد تحديد واضح وشامل للموظف الفني والإداري حيث هناك ا جهادات وتطبيقات مختلفة في منح مخصصات الفنيين (١٠٠%) والإداريين (٧٥%) وما حدد سابقاً قد لا يتفق مع الوقت الحاضر.
- ٧ . لوحظ عدم مراعاة استخدام تقييبي النص الخاص للنص العام في الأحكام القانونية، مثل منح الإجازة الدراسية بموجب أحكام المادة (٥٠) من قانون الخدمة المدنية، مع وجود النص على منحها بموجب البند ثامناً من المادة (٧) من القانون.
- ٨ . عدم تبني القانون لمبدأ وصف المخصصات بعدم الثبات أو الاستقرار، ومنحها على غير الحالة الوظيفية التي تستوجب ذلك.

#### ثانياً: التوصيات:-

- ١ . ضرورة تضمين قانون الخدمة الجامعية بكافة الجوانب التي تنظم عمل موظف الخدمة الجامعية ليصبح قانون خاص يتولى كل شؤون الخدمة الجامعية ولكي يتم تمييز المشمولين به فعلاً عن غيرهم.
- ٢ . ضرورة حذف المواد الخاصة بإجراءات تنفيذ قواعد الخدمة المدنية مثل التعيين والإجازة الاعتيادية والدراسية.
- ٣ . ضرورة تحديد التفرغ بالساعات التدريسية المضافة لما هو موجود في هيكل عمل موظف الخدمة الجامعية، وبما يحقق زيادة عدد الساعات التدريسية على ما هو محدد في ساعات التواجد في المؤسسة التعليمية بمقدار أربع ساعات أسبوعية، بدلاً من اللجوء إلى الأساليب الغير قانونية، مثل الطلب بإكمال نصاب ونصف خلافاً للقوانين، أو استبدال بعض الحصص التدريسية بالتكليفات الإدارية.
- ٤ . عدم اعتبار المعين لأول مرة أو المنقول إلى ملاك المؤسسة التعليمية متفرغاً ، خلال فترة خضوعه للتجربة، لعدم التأكد من أهليته للتدريس إلا بعد انقضائها بثبوت تلك الأهلية ، لأن اعتبار أولئك الموظفين متفرغين، يعني إقراراً بأهليتهم للتدريس قبل إثبات ذلك.
- ٥ . وجوب منح المخصصات على وفق الحالة الوظيفية التي تستوجب منح المخصصات، وبما ينسجم وتطابق الأداء الوظيفي مع شروط منحها، ومثال ذلك، منح المخصصات الجامعية للمحال على التقاعد، في الوقت الذي تقطع تلك المخصصات عند عدم إكمال النصاب (التفرغ)، والمتحقق بعد التقاعد أكثر منه خلال مدة الخدمة المستمرة.

- ٦ . ضرورة الإسراع بإصدار تعديل مخصصات الخدمة الجامعية حيث ساوى القانون بين موظف الخدمة الجامعية والغير بالامتيازات ذاتها.
- ٧ . ضرورة تعديل المادة ٧ / ثامناً المتضمنة منح نصف راتب لإجازات الأمومة وجعلها إجازة أمومة (٦) أشهر براتب تام و (٦) أشهر بنصف راتب وإعطاء سنة كاملة براتب تام في حالة ولادة تومين استناداً إلى قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- ٨ . ضرورة تعديل المادة ١٢ / أولاً إلى من يمنح موظف الخدمة الجامعية وعياله راتباً تقاعدياً لتصبح خدمة فعلياً وليس خدمة جامعية لاتقل عن (٢٥) سنة.
- ٩ . ضرورة إصدار تعليمات محددة وواضحة لإلية تنفيذ قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ وكذلك تحديد وبشكل واضح من المشمول من الفنيين والإداريين بمخصصات الخدمة الجامعية.
- ١٠ . ضرورة إضافة حالة الوفاة في استحقاق موظف الخدمة الجامعية للمكافأة التقاعدية حيث حددت فقط بفقرتين هما الإحالة على التقاعد بسبب السن القانوني أو لأسباب مرضية استناداً إلى القانون رقم (١١١٨) في ١/١/١٩٨٥ كما هو مذكور في احتساب المكافأة التقاعدية للهيئات التربوية استناداً إلى القرار رقم (٤٦٤) في ١٤/٤/١٩٨١.

(( الملاحق - مصادر البحث ))

- ١ . قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨.
- ٢ . قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٥) لسنة ١٩٦٤.
- ٣ . قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦.
- ٤ . قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- ٥ . اياد عبد اللطيف سالم / الإجازات الاعتيادية / دراسة تحليلية للنص القانوني والواقع التطبيقي / الطبعة الثانية/ رقم الإيداع لدى دار الكتب والوثائق ببغداد ٩٨٠ لسنة ٢٠٠٩.