employees and many of the rights and privileges. But he did not include issues related to the disciplinary and this must be avoided serious shortage through the amendment of the law, and add of provisions relating to this Issues.

Abstract
The role of the university employee a serious role, as he is considered an important element in the educational process in universities, the owner of the biggest role in the evolution of societies, the reasons for these laws of the countries used to create a special legal regime of the provisions relating to this category, especially the discipline

The provisions that are discussed in this research in French law, Egyptian, Yemeni, Syrian and Iraqi law

The Iraq Enactment the Law No. 23 University work of 2008, which included everything related to the university employee to give the university and college
العدد السابع

سنة ٢٠٠٨ والذي ضم كل ما يتعلق بموظف
خدمته الجامعية لإعطاء الجامعة والعامين
بالكلية والعديد من الحقوق والامتيازات لكنه
لم يشمل القضايا المتعلقة بالتدريس والانضباط،
ويجب تجنب هذا النقص الخطير من خلال
تعديل القانون، وإضافة الأحكام المتعلقة بهذه
القضايا

المقدمة

يمكننا أن نستلم أهمية موضوع التنظيم
القانوني لانضباط موظفي الجامعة كما
يتم تسميته في العراق أو أعضاء هيئة التدريس
بالجامعات كما يُعْمَّمُون في دول أخرى
كمصر، من خلال الملكية التي يحتلها ويتنازلها
المتحدون للفئة المذكورة في النظام الإداري في
جميع الدول. فالدول عادة تولي هذه الفئة
أهمية كبيرة وتم تدريس خاص انطلاقا للدور
الدوري الذي يقومون بفعالية. عادة هذه الفئة
تتطلب مهمة تطوير مهمين مجال من مجالات الحياة
الاجتماعية الا وهو قطاع التعليم الجامعي
والدبلوماسي. ويعتبر هذا المجال جزءاً من مجال
أكبر وهو مجال أشرف عمله، الهدف البشري
وهو التدريس والتعليم، فإذاك يخفى ما لهذا
العمل الشريف والخطير في نفس الوقت من دور
كبير في تطوير الدول والبلدان والمجتمعات

٢١٥
العراق شهد تحولا جذريا بعد أحداث عام 2003 جعلت من الزعم على القانونيين عليه تشجيع البحوث والدراسات العلمية في مجال أختصاصهم الجامعي.

بيد أن قانون الخدمة الجامعية في العراق ومنافسة قطاعات التعليم في الدول الإقليمية والدول الأخرى، نجد أن هذه القوانين أثبتت بعض الANGER عن القانون العراقي، وبخاصة فيما يتعلق بالضمانات المتنوعة لوجود هيئة التدريس في تلك القوانين عند احالتها للتحقيق. وهذه الضمانات تعزز إضافة للضمانات المتنوعة ل الموجود في القانون، كما أنه يوجد في قوانين أخرى قريبة من النظام القانوني للإدارة في العراق الأمر الذي يحتاج إلى خلق الرغبة في إضافة حلول تناصر هذه الجوانب للتعليم الإدراة الحقيقية من وراء تشريع قانون الخدمة الجامعية الذي نص في الأسابيع الموجبة له أن هذا القانون شرع لأجل الارتقاء بمستوى الكادر التدريبي والأكاديمي لتطوير العمل الجامعي على نحو يناسب مع المعيادات والمتغيرات الإقليمية في مضمون التعليم العالي والبحث العلمي من خلال تناول شؤون موظفي الخدمة الجامعية كافة ولغرض مواكبة مسألة البحث تتعلق في الجانب العملي والتطبيق على القانون، لا يمكن للموظفين الجامعيين تغيير عقلياته في القانون، كما أنه يوجد في قوانين أخرى قريبة من النظام القانوني للإدارة في العراق الأمر الذي يحتاج إلى خلق الرغبة في إضافة حلول تناصر هذه الجوانب للتعليم الإدراة الحقيقية من وراء تشريع قانون الخدمة الجامعية الذي نص في الأسابيع الموجبة له أن هذا القانون شرع لأجل الارتقاء بمستوى الكادر التدريبي والأكاديمي لتطوير العمل الجامعي على نحو يناسب مع المعيادات والمتغيرات الإقليمية في مضمون التعليم العالي والبحث العلمي من خلال تناول شؤون موظفي الخدمة الجامعية كافة ولغرض مواكبة
الدكتور الأيمن

القانوني في هذا المجال، وهذا الجانب هو

الجوانب الإنشابي أو التأديبي لوظائف الخدمة

الجامعة في العراق ومقارنة ذلك بما هو موجود

في قوانين الدول الأخرى المتعلقة بهذا الخصوص.

أن هذا كلّه يشكل إسهالاً لتعزيز الدراسات

المتعلقة بهذا الموضوع وتهيئة

لباحثين، ومحاولة لأجل تقديم توصيات للمشروع

تسيم في تطوير هذه الفئة، بما يعزّز مكانة العلم

والجامعة التي يعتبر فيها موظف الخدمة

الجامعة واحدة من عناصر وحماها العنصر

البشري والعناصر المادي.

خطبة البحث

تم تقسيم البحث على فصول، ضمن الفصل الأول

تحديد مفهوم موظف الخدمة الجامعية، وهو

يحتوي على مباحثين، تناول البحث الأول

تعريف موظف الخدمة الجامعية بحسب

القانون العراقي، أما البحث الثاني فتناول

الترتيب العلمي لموظفي الخدمة الجامعية

وأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات.

أما الفصل الثاني فركزنا فيه على جانب مهم

يتعلق بالتنظيم الإنشابي لهذه الفئة، وتم تقسيم

الفصل هذا إلى ثلاثة مباحث، وركز البحث الأول

على إعطاء موجز مختصر عن الخلاصة الإنشابية

التطورات على مستوى العالم في المجال

الأكاديمي وانسجاما مع التحولات الديمقراطية

والحضارية المهمة التي يشهدها العراق وفتح

مجالات وآفاق جديدة أمام المؤسسات الأكاديمية

ووضع إستراتيجية جديدة وشاملة للتعليم

العالي في العراق دعما للمسيرة التعليمية وتحقيقا

لتطورات ملحوظة في مجال البحث العلمي

وتحصين الملاك التدريسي ورفع مستواه

الدكتوري ورفع مستواه العلمي والحفاظ عليه.

أن الاحكام المتعلقة بموظف الخدمة الجامعية

ليست مسطحة فقط في قانون الخدمة الجامعية، بل

هي متناثرة بين نصوص قوانين مختلفة، أُعتبرت

جزءًا لا يتجزأ من أحكام الخدمة الجامعية، لذا

كان لزاماً علينا تتبع هذه الأحكام أينما

وجدت، وإبراز الجوانب المختلفة التي يصلح فيها

للتطبيق على هذه الفئة وما لا يصلح .

أهداف البحث

تلتخص أهداف البحث بمحاولة تأسيل البحوث

المتعلقة بموظف الخدمة الجامعية على وجه

الخصوم وبموضوع الخدمة الجامعية على

المؤلفين العموميين بما تضمنه من أحكام

مختلفة، والتركيز على جانب مهم من التنظيم

217
يأتي فيهما موظف الخدمة الجامعية، فمن
القوانين التي حصرت تلك المؤسسات بعد محدد
من الجامعات تم ذكرها بالاسم على أن تعطى
الجهة العليا التي ترجع لها المؤسسات
التعليمية اللاحقة في إنشاء مؤسسات أخرى
غير تلك التي تم ذكرها تشمل أيضا بالقانون
نفسه مثل القانون العلمي وكذلك القانون
المصري.

وهناك قوانين أخرى لم تذكر مؤسسات
التعليمية بعينها مثل قانون الخدمة الجامعية
في العراق حيث عرفت المادة (10) من قانون
الخدمة الجامعية ذو الرقم (307) لسنة 2008
موظف الخدمة الجامعية بأنه (كل موظف
يقوم بمحاربة التدريس الجامعي والبحث
العلمي والاستشارة العلمية والفنية.....)
من دون ذكر للجامعات والمؤسسات التعليمية
التي يشمل موظفها بهذا القانون، لكن قانون
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم
(40)لسنة 1988 حدد في المادة (8) منه
التشكيلات التي ترتبط بمركز الوزارة وهي
(10)جامعات أضافة لهيئة التعليم التقني.
لذا فإن القانون حدد 3 أوصاف لموظف الخدمة
الجامعية هي الذي يقوم بما يأتي بصورة مجتمعة
غير منفصلة بين...

على وجه العموم، وتطبيقات ذلك على موظف
الخدمة الجامعية على وجه الخصوص.

أما البحث الثاني فقد ناقش الخاضعون
للتنظيم الانضباطي الخاص بموظفي
الخدمة الجامعية، سواء من يمارسون مهمة
التدريس الجامعي حقيقة، أو من يتولون مهمات
أدارية في وزارة التعليم العالي والبحث
العلمي، أو في الجامعات.

والبحث الثالث فكان موضوعه التحقيق مع
موظف الخدمة الجامعية، وتم تقسيمه إلى
مطببين، يشدد الأول التحقيق مع موظف الخدمة
الجامعية في القانون العراقي، ويدعم الثاني
التحقيق مع أعضاء هيئة التدريس في قوانين
الدول الأخرى.

ومن الله التوفيق...

الفصل الأول: تحديد مفهوم موظف الخدمة
الجامعية.

وفي هذا الفصل سيتم بيان مفهوم موظف الخدمة
الجامعية وكيف تعاملت القوانين الجامعية
معهم من حيث الترتيب العلمي لهم،
والواجبات العامة التي يكلفون بها في
وظائفهم.

فلم تكن القوانين المتعلقة بالتعليم الجامعي على
منحنى واحد في في شمولها للمؤسسات التي
المجلة الأنبارية للعلوم القانونية والسياسية

العدد السابع

ابتداء بالمادة (1) فقرة ثانيا من القانون التي
نصت: – (( يقصد بالتفصيل التالية المعاني
المبينة آراؤها لأغراض هذا القانون :
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الوزير – وزير التعليم العالي والبحث العلمي
))

وذلك الفقرة (ثالثا) من المادة (1) حيث نصت

يقصد بموجب الخدمة الجامعية كل موظف
يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث
العلمي والاستشارة العلمية والفنية أو العمل في
ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو
مؤسساتته ممن تنطوي فيه شروط عضو الهيئة
التدريسية ، النصوص عليها في قانون وزارة
التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة
1988 أو أي قانون يحل محله ))، لذا فإن هذا
القانون لا يشملهم من الناحية الإدارية بل
ينطبق عليهم القانون الخاص بتأسيس تلك
المؤسسات العلمية ، لكن ليس هناك ما يمنع أن
تخضع هذه المؤسسات لوزارة التعليم العالي
والبحث العلمي من الناحية العلمية، ووضع
المبادئ التعليمية وطريقة تقسيم الدراسة
ستوى، وترتيب أعضاء هيئة التدريس فيها من
الناحية العلمية وغيرها من النواحي الأكاديمية

(أ) التدريس الجامعي .

(ب) يقوم بكتابة وأعداد البحوث العلمية
أو المشاركة فيها .

(ب) تقديم الاستشارات العلمية والفنية .

بذلك اعتبار هذه المادة موظف خدمة جامعية
كل من يعمل في ديوان وزارة التعليم العالي
والبحث العلمي أو مؤسساتهم ممن نتوفر فيه
شروط عضو الهيئة التدريسية، النصوص
عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث
العلمي رقم (40 ) لسنة 1988 أو أي قانون
يحل محله .

ولكن يجب سائل : هل يشمل وصف موظف
الخدمة الجامعية الموظفين الذين يقومون بنفس
الأعمال السابقة ولكنهم لا يتبعون وزارة
التعليم العالي والبحث العلمي بصورة إدارية
مثل الموظفين في المؤسسات التعليمية التابعة
لوزارات أخرى كمهمة النصف التابع لوزارة
النفط ومعهد الاتصالات التابع لوزارة الواصلات
وامعة الإمام الكاظم التابعة لديوان الوقف
الشعبي و جامعة الإمام الأعظم التابعة لديوان
الوقف السنوي؟

إن المتبقي لواد قانون الخدمة الجامعية يلاحظ
أن هذا القانون ضد بأحكامه الموظفين التابعين
إداريا إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

٢١٥
والمباني، في حين أن القانون العراقي لم يذكر تسميات للمؤسسات التعليمية في العراق في قانون الخدمة الجامعية، وإنما هناك قوانين أخرى تخدم تلك المؤسسات والجامعات كل على حدة، إضافة إلى وضع بعض الأحكام التي تعالج بعض الحالات في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

لكن بعد هذا العرض يثور التساؤل حول شمول قانون الخدمة الجامعية (المؤسسات أو ما هي الفئات التي يمكن أن يضفي عليها وصف موظف الخدمة الجامعية وإعطاء تعريف لوظف الخدمة الجامعية وهو ما سمي مناقشته في البحث القادم.

البحث الأول: تعريف موظف الخدمة الجامعية

عرفت المادة (1/الفقرة ثالثة) من قانون الخدمة الجامعية رقم 33 لسنة 2008 موظف الخدمة الجامعية بأنهم الموظفون التدريس الذين يقومون بصورة مجتمعة وغير منفصلة بالمهمات الثلاث التي سيق ذكرها وهي كالآتي:

1) التدريس الجامعي.
2) أن يقوم بكتابة وأعداد البحوث العلمية أو المشاركة فيها.
3) تقديم الاستشارات العلمية والفنية.

وأخذ بهذا النص القانون اليمني حيث حدد باسم الجامعات المسمولة به مع أعطاء صلاحية إضافة جامعات أخرى في المستقبل، إذ نصت المادة (2) من القانون رقم (12) لسنة 1996 على (( تسري أحكام هذا القانون على جامعة صنعاء وعدن وتعز وحضرموت، كما تسري على كل جامعة تنشأها الدولة في المستقبل )).

كما إن القوانين أيضا لم تكن ذات نظرية واحدة في تسميته للمؤسسات المتعلقة بالمؤسسات التعليمية فمن الدول من جعلت قانون واحد يشمل بمواده جميع المؤسسات التعليمية والجامعات وهو ما ذهب إليه القانون المصري.

٢٧٠
العدد السابع

لاستيعاب أن المشروع العراقي أجاز أحيانا
المؤسسات الأكاديمية أن تقوم بأنشئ مكتب
تقدم بتدريس الاستشارات العلمية بطريقة
مباشرة للمكاتب الاستشارية للقطاع الخاص من
أجل أن تزيد من مساهمة الخدمة التي تقدمها
المؤسسات الأكاديمية والعلمانية في المجتمع من
جهة ومن جهة أخرى أن تكون هذه وسيلة
رفع المستوى العلمي للتدريس من طريق
زيادة خبراتهم في المجالات التطبيقية
والتدريبية. ومنذ ذلك قانون الكاتب
الاستشارية الهندسية في مؤسسات التعليم
العامي رقم (24) لسنة 1979 الذي نصّ في المادة
(1) منه على أن (الأساس في الجامعة
التكنولوجية في كل كلية هندسة أو مهند
تكنولوجي مكتب للاستشارات الهندسية عند
توفر الامكانات ووفق الضوابط التي يقرها
مجلس التعليم العالي والبحث العلمي
وبموافقة ...)؛ ويتولى هذا المكتب تقديم
الاستشارات ورفع خبرة التدريس وتقديم
خبراته للمواطنين بمستوى قبول من
الأسعار (3) كما نصّ في المادة (13) منه على
أن (( لمجلس التعليم العالي والبحث العلمي
أصدحت

وصف مهنة جامعيّة تصرّف في التدريس
الجامعات وسيلة التعليم التقني الذين يقومون
ب مهمة التدريس الجامعي في الكليات والعمتود
التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي
وكتابة البحوث العلمية أو الأشراف عليها أو
المشاركة فيها وتقديم الاستشارات الفنية
المرتبطة ب المجال اختصاصه في المؤسسة
التعليمية التي يرتبط بها. وبالتالي فإن موظف
الخدمة الجامعيّة ذكرت بعض واجباته في
المادة (2) من القانون أنف الذكر حيث ذكرت
الواجبات التي يتوافق على موصف الخدمة
الجامعية أداها ومنها مثلا (القيام
بالتدريبات النظرية والعملية والتطبيقية
واليدائية) وكذلك (تقدم الدراسات والبحوث
والتنقيب والخطط والمناهج الدراسية) وهذه
كلها تعتبر أثرًا على موصف الخدمة
الجامعية إذا ما كانت مرتبطة ب مجال
تخصصه وكانت لها علاقة بمؤسساته
التعليمية. أما إذا كانت هذه الأعمال من تقديم
لاستشارات وتلقيع والخط متغيراً من
العمالة الأكاديمية والعلمانية غير مرتبطة
ب مؤسسته الأكاديمية والجامعية فلا تعتبر من
قبل الالتزام والواجب، مع الأخذ بنظر

221
مجلة جامعة الأنباء للعلوم القانونية والسياسية

العدد السابع

المستند إلى الملاحظات غير الهندسية في تاريخ تعيينه بنقل إلى خارج الوزارة). كما اعتبار القانون موظف خدمة جامعية من القيمة، مما يعني أن هناك اكتمالات وتطبيق على هذه الكاتب احتمال هذا القانون بما يتفق على هذه البرمجة عملها).

أن مهمة موظف الخدمة الجامعية ليس فقط القيام بالمهام الدراسية ذهيل يفع عليه واجب اضلاً القيام بكتابة البحوث العلمية وتقييم الدراسات والبحوث العلمية كون أن موظف الخدمة الجامعية يقع عليه واجب أن يقوم بتطوير نفسه وملاحظة التطورات العلمية التي تحدث في مجال العلم المختلفة ولا يخف في مكانه دون أي جهد من قبله لتطوير إمكاناته العلمية والتعليمية كونه يتصدى لأقدم مهنة وأخطر مهنة ألا وهي تقديم العلم لريده وطالبته فلا يجوز والحال هذه ان يكون من يقدم العلم غير مستمر منه على قدر الاحاطة والكلمة لأجل تقديم على أفضل صورة لطالبته. لذا فإن المرشح كان قد أحسن عندما وضع نص المادة (25)

النقطة التي تقضي بنقل المدرس المستخدم من لا يقوم بتدريس البحوث خلال سنة (2) سنوات من خارج وزارة التعليم العالي والبحث العلمي فنصت هذه المادة على (إذا لم يقرأ المدرس 222
المبحث الثاني :– المراتب والدرجات العلمية الإدارية وشروطها

يتبع لنا من المادة (24) السابقة من قانون
الخدمة الجامعية في العراق، أن هناك مراتب
ودرجات علمية أربعة لأعضاء هيئة التدريس
في الجامعات حسب القانون العراقي وكل
مرتبة علمية لها أحكامها الخاصة بها، وأن
(انتقال الوظيف من مرتبة علمية إلى مرتبة
علمية أعلى) يسمى ترقية، وهنا شروط يجب
توافرها فيمن يتقدم لنشاط الدرجات العلمية
أعلاه، وهذه الشروط هي كالتالي حسب المرتبة
العلمية :-

درجة (الاستاذ) تتطلب أحد الشروط التالية

(1) أن يكون حائزا على شهادة دكتوراه
معترف بها أو ما يعادلها علميا أو أن يكون
حائزا على أعلى شهادة علمية أو فنية أو تقنية
أو مهنية في الاختصاصات التي لا تمنح فيها
شهادة دكتوراه ولا شهادة معادلة لها علميا
شريطة أن تقل مدة الدراسة للحصول على هذه
الشهادة عن ثلاث سنوات بعد الشهادة
الجامعية الأولية على أن يكون قد حصل بعدها
على درجة أستاذ مساعد وإلا يكون قد أمضى في
هذه الدرجة العلمية الأخيرة فترة لا تقل عن
في جهوده التدريسية وقد نشر ثلاثة بحوث علمية على الأقل .
(5) 
2) درجة (المدرس) وتتطلب أحد الشروط التالية :
أ) أن يكون حائزا على شهادة دكتوراه معترف بها أو ما يعادلها علميا أو أن يكون حائزا على أعلى شهادة علمية أو فنية أو تقنية أو مهنية في الاختصاصات التي لا تمنح فيها شهادة دكتوراه ولآ شهادة معادلة لها علميا شريطة أن تقل مدة الدراسة للحصول على هذه الشهادة عن ثلاث سنوات بعد الشهادة الجامعية الأولية.
ب) أن يكون قد شغل مرتبة (مدرس مساعد) في أحدث الجامعات العراقية أو هيئة التعليم التقني لمدة لا تقل عن (3) سنوات وقدم خلالها بحثا قيا وبحثا مشتركا على الأقل وقام بجهود تدريسية جيدة .
(6) 
3) درجة (المدرس المساعد) ويشترط فيها فقط أن يكون من بحوزها حاصل على شهادة الماجستير أو ما يعادلها.
(7) 
4) سنوات بجودة تدريسية متميزة ونشر ثلاثة بحوث قيمة.
ب) أن يكون قد وصل إلى مرتبة (أستاذ مساعد) وأن يكون قد قام خلال هذه الفترة بجهود متميزة في التدريس ونشر ثلاثة بحوث أصلية في الأقل وأن يكون قد أمضى فترة لا تقل عن (٤) سنوات في هذه المرتبة .
1) درجة (الأستاذ المساعد) وتتطلب أحد الشروط التالية :
أ) أن يكون حائزا على شهادة دكتوراه معترف بها أو ما يعادلها علميا أو أن يكون حائزا على أعلى شهادة علمية أو فنية أو تقنية أو مهنية في الاختصاصات التي لا تمنح فيها شهادة دكتوراه ولا شهادة معادلة لها علميا شريطة أن تقل مدة الدراسة للحصول على هذه الشهادة عن ثلاث سنوات بعد الشهادة الجامعية الأولية وان يكون قد أمضى فترة (٤) سنوات بعد حصوله على الشهادة العلمية وان يكون قد قدم بحوثتين في الأقل خلال هذه الفترة.
ب) أن يكون قد شغل مرتبة (مدرس) في أحدث الجامعات العراقية أو هيئة التعليم التقني لمدة لا تقل عن (٤) سنوات وكن بارزاً
ويمكن تنظيم ملخص الجامعات :-
(1) إذا كان قد مارس التدريس مدة مماثلة في جامعات عربية أو أجنبية معترف بها وكان مشهوراً له بالتفوق في التدريس وصدرت له بحوث علمية قيمة ومحترمه.
(2) إذا كان قد مارس اختصاصه مدة مماثلة بعد حصوله على أحدث الشهادات التدريسية في المادة (26) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهما (شهادة دكتوراه معتمدة بها أو ما يعادلها علمياً أو أن يكون حائزاً على أعلى شهادة علمية أو فنية أو تقنية أو مهنية في الاختصاصات التي لا تمنح فيها شهادة دكتوراه ولا شهادة معادلة لها علمياً شريطة أنها تقل مدة الدراسة للحصول على هذه الشهادة عن ثلاث سنوات بعد الشهادة الجامعية الأولية) وأن يكون قد صدرت له بحوث علمية قيمة ومحترمة.
(3) إذا كان من أصحاب المواهب العلمية الفريدة والفذة (8).
(9) وقد أصدرت القوانين من الأحكام الخاصة بالراتب العلمي أنشطة الشهادات التدريسية في كلية الفنون الجميلة.
(10) مع الأخذ بنظر الاعتبار أن التقييم العلمي للمراتب العلمية السابقة لم تأخذ به دول

 riverbend.edu
التدريس العملية وأجراء التمرين العلمي
تحت أشراف القسم العلمي المختص، كما
ويجوز تكليفهم من قبل القسم المختص والعديد
للقائم بالأعمال الإدارية. (13)
والذي أخذ بهذا المذكور قانون تنظيم الجامعات
المصري رقم (99) لسنة 1972 حيث نص على
أن ( ) أعضاء هيئة التدريس في الجامعات
الخاضعة لهذـا القـانون هـم :
أ) الأساتذة
ب) الأساتذة المسعودون
ت) الدروس . (14)
وفي المادة (6) من القانون وعند ذكر التعريف
لغرض تطبيق هذا القانون ومنها أعضاء هيئة
التدريس فأنها اعتبرت الخاضعين لهذا
الوصف هم فقط الأساتذة والأستاذة المشاركون
والأساتذة المساعدون وأعتبر المدرس المساعد
والعديد هم أعضاء مساعدون لهيئة التدريس,
كما اعتبرت المادة السابقة أن المدرس المساعد
ليس من ضمن الألقاب العلمية، بل أن الألقاب
العلمية تشمل فقط الأساتذة والأستاذ المشارك
والأساتذة المساعد.
أن المدرسون المساعدون والعديد قد أفرد لهم
القانون باباً خاصاً بهم هو الباب الثالث، حيث
جعل الهدف الرئيسي من وجودهم هو قيامهم
بأجراء الدراسات وكتابة البحوث العلمية
للوصول إلى الدرجات العلمية العليا التي
تؤهلهم للقيام بالعمل الأكاديمي والتدرـيسات
الأكاديمية، ويجوز تكليفهم بالأعمال
المجلة الجامعية للعلوم القانونية والسياسية

المؤهلات العلمية من الميعاد أو المدرس المساعد
أبدي ، وكذلك مادة الإبداع الجاهلي للسنة
الثانية تعليم ابتدائي ، إضافة إلى عدم إتباعه
dقة الأمانة الواجبة في التصحيح فهو ثابت
في حقه على نحو إيجابي لبثثت التقدير بحق أحد
الطعن القددة لها بتثبيت التقدير بحق أحد
أساتذة في كلية التربية بالمنصورة بسبيقته
بإشارته الميدين في تصحيح أوراق الإجابة لأحد
الممواد الدراسية مع العرض أن هناك لجنة في كل
مقرر دراسي لا تقل عن عضوين تقوم بأعمال
الامتحانات ومنها تصحيح الأوراق الامتحانية
واللغة العربية
بكلية التربية المنصورة والأساتذة الدكتور
(مهني محمد إبراهيم) وكيل الكلية لشؤون
خدمة المجتمع وتنمية البيئة ) ) (16).
أما في القانون الفرنسي، فأعمال التعليم العالي
يخضعون للقانون رقم 88-69 الصادر في
يونيو 1988 والذي حل محل قانون التعليم
الدولي الصادر في 12 يوليو 1897 لتنظيم التعليم
الدولي في فرنسا. وقد حددت المادة (32) من
هذا القانون القائمين بالتدريس داخل الجامعة
أو المؤسسات العلمية وهما :
1) الأساتذة
2) الدروس (17)
3) المدرسون المساعدو، ومن يماثلهم من نفس
درجتهم.

كما نصت المادة (30) من هذا القانون على
إمكانية الاستعانتة بأساتذة أو معلمين من خارج

هذا الكتاب.
العدد السابع

مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية

لم يتفق الفقه الإداري على تعريف واحد للمخالفات الاضطبابية أو للفعل الذي يمكن أن يسأل عنه الوظيف، لأن هناك الكثير من التسميات التي أطلقها الفقهاء منها الخطأ الوظيفي أو الجريمة الاضطبابية والخالفة الاضطبابية وتسميات أخرى تدل كلها على تلك الأفعال التي يرتبطها الوظيف ويجاسب عنها انضباطا(19).

وكم لم يتفق الفقه على تسمية واحدة للفعل الذي يمكن أن يسأل عنه الوظيف انضباطا، فإنه لم يستقر أيضا على تعريف موحد للأخلال الوظيفي الصادر من الوظيف لأحدى واجبات الوظيف العامة، فمن الفقهاء من عرف الخالفة الاضطبابية بأنها(كل تقصر في أداء الواجب أو أخلال بحسن السلوك والادب بما شاإنتهان المهنة أو الخط من كرامتها أو الخروج عن الالتزامات المفروضة على العاملين)(20).

في حين يرى البعض الآخر بأنها أخلال الوظيف بواجبات وظيفته أجابا أو سبلا، فهي تتطلب بكل فعل أو الامتناع عن فعل يأتيه الوظيف ويعتراض مع واجبات وظيفته ومصدقته عمله أو هي كل فعل أو امتناع يرتبطه العامل (الوظيف) ويجافي واجبات منصبه (21).

في إطار وظيفة الخدمة الجامعية فإن القانون لم يذكر جميع الخالفات على سبيل الحصر وإنما للتمثيل وهو ما سبم مناقشته بحسب الباحث التالية، لكن قبل ذلك لا بد أن يتم بيان الخالفة الاضطبابية وفق نظرة القانون الإداري :

المبحث الأول: الخالفة الاضطبابية
وجده أخرون أن الخلافة التأديبية ليست فقط كصحراء مخالفات الوظيفة ولكنها يشمل أيضا كل فعل أو تصرف لمخرج الوظيفة، ومن شأنه التعارض مع حسن أداء واجبات الوظيفة، أو هو تصرف يصدر عن الوظيفة في أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويفتر فيها بصورة قد تحول دون قيام الوفاق العام بنظامه على الوجه الأكمل، وذلك يطبخ على كل من أرتكب التصرف عن أرادته آثمة (٢٢). أما المحكمة الإدارية العليا في مصر فقد قررت في حكم لها في الطعن المرقم (٢٣٦٢) لسنة ١١٦٢ في جلستها في ٢٤/٧/٢٠٠٧ بأن الخلافة التأديبية (هي كل فعل أيجابي أو سلبي ينطوي على الإخلال بواجبات الوظيفة المنوط بالوظيف العام وذلك بمخالفته لأحكام القوانين أو اللوائح أو التعليمات الإدارية، كذلك الإخلال بمقتضياتها بأن يبطل الوظيف موانع الزمل ويحمي حول الشهاب بما تضعه معاً (٢٣).)

أما مجلس الدولة الفرنسي فقد عد أخلال الوظيف بواجبات وظيفته خطا تأديبيا يستوجب تأديبه، وكذلك فإن سلوك الوظيف خارج نطاق
الموضوع المستقيم قولاً وفعلاً بل حتى في أدق تفاصيل الشخصية كاللبس والصرف الشخصي وطريقة التعامل مع الآخرين وضبط الاعصاب والقدرة على أياض الافكار اق الخبر بأفضل الطريق والوسائل.

من أجل ذلك فقد قررت المحكمة الإدارية العليا في مصر في حكم لها في الطعن المتروض أمامها تحت العدد (٢٢٥٣٥) سنة ١٩٢٤ علياً في جلستها المؤرخة في ٢٤/٣/٢٠٠٧ بأنه ().

ومن حيث أن الخلافة النسوبة إلى الطاعن بقرار أحكامه إلى المحكمة التأديبية والتي قوامها أختابه بعض التصرفات الخاذلة لحياء الطالبات/ القيم الأدنى بالفرقة الأولى بكلية الآداب بجامعة حلوان قد ثبتت في جانبه على النحو الذي أوردته القرار الطعن في أسابقه حيث استخلص ساندراً من شهادة الشهود بالتحقيقات التي أجرتها الجامعة وأمام مجلس التأديب فمن ثم تقول مستوثتة الادبية لخروجه على مضيق واجب الوظيفي بتوفيق على كرامة وظيفته وتنال من هيبتها وتعد خروجاً على الأعراف الجامعية والقيم والمبادئ الأخلاقية حال كونه قدوة خلقية يحمل بين جوانحة نشر القيم والمبادئ السامية والسلوك القوي، ومن ثم

أن الوظيفة العامة كما هو معروف أمانة مقدسة وخدمة اجتماعية. قوامها الالتزام المطلق بمصالح الجهات والجهات وحمايتها وفقاً لأحكام الدستور والقانون (٢٥) وهذا يتطلب على القاضي بها أن يكون بمواصفات معينة تتيح له الحفاظ على هذه الأمانة والخدمة، لذا هناك شروط معينة يجب أن تكون متوازنة في الوظيف العام يمكنها من أداء هذه الأمانة بالصور التي تخدم المصلحة العامة .

أما بخصوص الخوف من التوسع في مفهوم الخلافة التأديبية لتشمل أحوال وأوضاع شبه يتأها الوظيف وتمكن أن تفرض العقوبة عليه بسببها فنما يخفف هذه الخوف هو وجود القضاء الذي يمكن أن يكون جامياً بدأاً الظلم والتخصص في استعمال السلطة واستخدام هذه الخواف في سبيل تحقيق غايات وأهداف غير مشروعة، فالقضاء هو الحامي للحقوق والحريات من غلول الوعي السلطة وتعسفها في استخدام الصلاحيات التي خولها إياها القانون في غير موضعها الصحيح.

أن هذا الواعي والالتزام الأخلاقي الذي يقع على الوظيف بنطبق تمييم على موظف الخدمة الجامعية وذلك كونه يتقدى لتهيئة خطة تتطلب أقصى درجات المحافظة على السلوك.
ينعتين مجازاته وإذ خلص القرار الطعمن إلى ذلك يكون قد صدر متفقاً وحكم القانون ويدعو الطعن عليه لا سند له من القانون متعين الرفض

فالتوصي لمهمة التدريس الأكاديمي يشكل العامل الأخلاقي فيه جانباً مهماً بالإضافة إلى العامل العلمي بحيث يمكن القول أنه يجب على من يتولى هذه المسؤلية أن يكون قدوة لغيره من الناحية العلمية وما تقتضيه وكذلك الالتزام الأخلاقي سواء في تعامله مع الآخرين أو في عمله المهني، مثل التزام الحيدة حتى استكمال جميع أصول البحث والتحقق وعدم سرقة جهود الآخرين العلمية والإدارية واحترام آراء الآخرين والرد عليها استناداً لأدلة علمية معتبرة.

أن وجود خلل في أي من هذين الجانبين يعد نقصاً خطيراً يجعل صاحبه غير كفء لحمل أمانة هذه المهمة فليس العلم وحده من يجعل المرء كفوا لهذه المهمة بل الجانب الخلاقي أيضاً فليس من المقبول أن يكون صاحب العلم لا يحمل في طياته شخصية الصفات الأخلاقية التي يتطلبها هذا العمل المهم.

أما بخصوص الخلافات التي توجب مسألة موظف الخدمة الجامعية، فلا يمكن الحديث عن مفهوم محدد للمخالفات التدريبية لوظف الخدمة الجامعية في الصعاب أطلق تعريف علمي جامع ودقيق لعدم قيام المشرع العراقي بتحديد هذه المخالفات لموظفي الخدمة الجامعية ا لا استثناء مقتباً في ذلك القاعدة العامة في تشريعات انضباط الموظفين المتمثلة بعدم إيراد تعريف محدد للمخالفات التدريبية بين ثانياً نصوصهما (28)، وبالتالي تتعدد المخالفات التدريبية الموجهة لعساف موظف الخدمة الجامعية، فعلى سبيل المثال فأن عدم تقديم استمراراً كشف الصالح المالية بالنسبة للوظائف القيادية يُعد خالفية تستوجب السئلة، وبالتالي لعضو الهيئة التدريسية فعارة (الإخلال بالتفايل الجامعية) تعدم معياراً فضائياً يستعصي على الحصر، ويشمل كافة الأفعال التي تراها الجامعة مائدة بشرف عضو الهيئة التدريسية كما في إقامة علاقات مشبوهة مع الطلبة، أو التزوير في نتائج الامتحانات بو ضع علاقات على الدفتر، أو التفوؤ بألفاظ جارحة أو تزوير توقيع أعضاء لجنة الامتحانات أو الاستعلا العلمي وغيره (29).

المبحث الثاني: الخلاصات للتنظيم التدريبي الجامعي
وجما تجدر الإشارة أنها في هذا المجال، أن
قانون تنظيم الجامعات المصري أنّى ذو الذكر قد
نص على تشغيل مجلس التدريس في كل
جامعة تتولى مهمة التحقق مع عضو هيئة
التدريس (38)، واستثناء من الحكم السابق
فأنا التحقق مع أحد رؤساء الجامعات أو
نوابهم أو أمين المجلس الأعلى للجامعات
تكون من قبل لجنة ثقافية تختص بهذا
الفرض من بين أعضائه.
أما في فرنسا فقد سبق البيان بأن المواد
33-350 قد حددت القائم بأعمال التدريس داخل
الجامعة أو المؤسسات العلمية، وهي الأساتذة
والدروس والدروس المساعدون ومن يماثلهم
من نفس الدرجة (المادة 32)، كما
نص القانون على امكانية الاستعانة بأساتذة
أو معلمين من خارج الجامعة أو المؤسسة
العلمية بصيغتهم أساتذة مشاركين، فضلا عن
امكانية الاستعانة بأساتذة عن طريق التعاقد
والتحرير، وكذلك الاستعانة بأنبافي �ف من دول أخرى (المادة 32).
وبطريقا للمرسوم رقم 95-96 الصادر في
16 يوليو 1992، والمرسوم رقم 95-824-
الذار في 13 يوليو 1995، المنظم للاجتماعات
التدريسية لمسائلة العاملين في مؤسسات التعليم
الدائم، يخضع للقانون آخر مختلف، هو القانون رقم
158 لسنة 1981 الخاص بتقييم أكاديمية
الفنون، كما لا يسري على أعضاء هيئة
التدريس في الجامعات الأهلية الخاصة التي
تخضع للقانون رقم (104) لسنة 1992.
وبالتالي لا يخضع للمحاكمة أمام مجلس التدبير وذلك وفقاً للنص عليه المادة (9) من مرسوم الأجراءات التأديبية الصادر في 13 يوليو عام 1992 الخاص بأعضاء التعليم العالي (42).

أما في قانون الجامعات اليمنية، فقد نصت المادة (44) منه على (تكون مسألة جميع أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم تأديبياً عن المخالفات التي تنسب إليهم أمام مجلس التدبير)... وبالتالي فإن النص القانوني شمل بحكمه جميع أعضاء هيئة التدريس بدون أستثناء لسلطة مجلس التدبير بما فيهم رؤساء الجامعات ونوابهم وعمداء الكليات ونوابهم، وكذلك شمل بحكمه أعضاء هيئة التدريس المساعدون أي المدرسون المساعدون والمعينون.

أما في العراق فإن قانون الخدمة الجامعية لم ينص صراحة على الدرجات العلمية التي تشتمل به، كما أنه من الجدير باللاحظة أن هذا القانون لم يأخذ بما أخذت به القواعد الجامعية الأخرى من ضرورة أيجاد مجلس أو هيئة أو لجنة خاصة تتولى أمر التحقيق مع موظف الخدمة الجامعية. وهذا مما يُنتمي عليه القانون العراقي، حيث أنه لم يضعه في العمل.

والأختير بنظر الاعتبار أن يراعى عند تشكيل تلك المجالس التأديبية الدراجات والراتب العلمية، فهناك مجالس خاصة بالإساتذة أو المدرسون أو الباحثين أو المعينين، لكن على أختلاف المجالس إلا أن الأجراءات التأديبية واحدة (41).

والجدير بالذكر أن مدير (رئيس) الجامعة لا يخضع للمسائلة وفقاً لهذا النظام التأديبي.
글로벌 시대의 Challenges: A Case Study of University Governance

334

1. Introduction

The Rapidly Changing Environment: An Overview

1.1. Introduction: Rapidly Changing Environment

1.2. Challenges of the Globalized World

1.3. The Role of Universities in Addressing Challenges

2. University Governance in Developing Countries

2.1. Governance Structures

2.2. Key Roles of University Boards

2.3. Leadership and Administration

3. Case Study: University of Baghdad

3.1. Background: The University of Baghdad

3.2. Governance Structure and Key Roles

3.3. Challenges Faced by the University

4. Conclusion

References

Appendices

Index
 크게 (5) رئيس هيئة التعليم التقني.

6) عمداء الكليات والعائدين في هيئة التعليم التقني.

وهناك بعض المناصب العلمية والإدارية لم

تشترط أن يكون من يتولاه أن يكون حاملاً

للقب علمي، ومنها على سبيل المثال مدير

الدائرة القانونية والإدارية في وزارة التعليم

العالي والبحث العلمي، وأن ليس من الشروط

أن يكون حاملاً للقب علمي، بل يكفي أن

يوفر من حملة شهادة البكالوريوس في أقل

ثلاستة سنوات، وكذلك منصب رئيس القسم العلمي في

وزارة التعليم العالي حيث لا يشترط نص

المادة (23) من قانون وزارة التعليم العالي

العام (40) لسنة 1988 أن يكون رئيس القسم

العملي حامل للقب علمي معيين، أن نصه على

أن (القسم العلمي: هو الوحدة العلمية

الأساس في التعليم العالي، ويديره رئيسه

الذي يعين بقرار من رئيس الجامعة بناء على

توصية من عميد الكلية، وتحدد صلاحياته

بموجب النظام)، في حين أن قانون

الجامعات المصري أشترط أن يكون رئيس

القسم من بين الأساتذة أي تدريسياً فنًّا

على (يعين رئيس مجلس القسم من بين أقدم

الأساتذة في القسم).
المبحث الثالث: التحقيق مع موظف الخدمة الجامعية

وستتناول في هذا البحث التحقيق الذي تقوم به جهاز الإدارة مع موظف الخدمة الجامعي الذي يمثله على تسمية عادةً (التحقيق الإداري) (۴۳)، والتحقيق الإداري يعرف فقاً به (إجراء تمهيدي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والشهود النسبي إليه) (۴۴).

كما عُرف بأنه (إجراء شكلي الغرض منه استجابة الحقيقة بصورة منضبطة عن طريق مناقشة وقائع وظروف الحادث وسببه وطبيعته توصلاً لتحديد المسؤولية) (۴۵).

وقد عُرف القضاء المصري التحقيق الإداري على أنه (سؤال العامل المدين) فيما هو منسوب إليه عند مقارنته بذنب إداري، ويتَم ذلك بكتابة أو شفاهة، بحسب الأحوال، بواسطة جهاز الخصومة التي أناقشتها المشرع إجراً، بعد أن يصدر الأمر به من الرئيس المختص، وتتبع في شأنه كافة الإجراءات المقررة.

ويراعي فيه الضمانات اللازمة قانوناً وذلك بغية تيسير الوسائل للجهة الإدارية بقصد الكشف عن الحقيقة والوصول إلى وجه الحق فضلاً عن تحقيق الضمانات، وتوفر الانتظام للعامل موضوع السهولة الإدارية، حتى يأخذ

لل أمر عده ويتأهب للدفاع عن نفسه ويدراً ما هو موقف إليه (۴۶).

ان التحقيق الإداري يستهدف تحديد الخطأ أو الخلافة ومعرفة المسؤولين عنها ويجري عادةً بعد اكتشاف الخطأ (۴۷)، فهو النتيجة القانونية للمسؤولية التأديبية التي تعتمد على أساس الخطأ الانتدابي أو الخلافة التأديبية بحيث يكون التسلسل الزمني الطبيعي للعملية هو حدوث الخلافة أو الخطا الذي يستلزم قيام المسؤولية التأديبية، وهذه الأخيرة بدورها تتطلب إحالة الموظف المخالف إلى التحقيق الإداري للتحقيق معه.

والنظر لاختلاف المعالجات القانونية لقوانين الدول إزاء التحقيق مع موظفي الخدمة الجامعية وأعضاء الهيئة التدريسية، سيتم تناول الموضوع بموجب القانون العراقي وبعد ذلك سيتم التطرق إلى كيفية معالجة القوانين في الدول الأخرى للتحقيق مع أعضاء الهيئة التدريسية، وحسب الطالب التالية: —

الطلب الأول: التحقيق مع موظف الخدمة الجامعية في القانون العراقي

الشرع العراقي بموجب قانون الخدمة الجامعية لم ينص على نظام قانوني يختص بالإجراءات الانتباهية التي يمكن أن تفرض على موظف
ويتغير التحقيق الإداري مهمًا بالنسبة للموظف نفسه وبالنسبة للإدارة أيضًا، فهو مهم للموظف بما يتيحه لمن أمكنية الدفاع عن نفسه ضد النهم الوجهة أليه وثبات براءته، وهو مهم للإدارة من خلال توفيره معلومات صحيحة حول موضوع التهمة.
فتمكن من الفضل في الموضوع بناءً على ذلك، والعكس يجعل القرار المتخذه بناءً عن العدالة مما يجعل الموظف يشعر بالغبن والظلم مما يقلل من انتفاضة للعمل ويعمله يشعر بعدم الانتباه في ممارسه لأعمال وظيفته، كما يجعل الإدارة تتفق على مواطن الخلل في عملها فتجنبيه وهذا ما يجعل عمل الإدارة متطورًا وقابلاً للتفاعل.
أن قانون انتساب موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم(۱۴) لسنة ۱۹۹۱ نعم في المادة(۱۰) على كيفية التحقيق بالقول(على الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوي من ذوي الخبرة على أن يكون أحدهم حاصلًا على شهادة جامعية أولية في القانون)، وبناه على ذلك فأن الرئيس الإداري (الوزير أو رئيس الدائرة أو عميد الكلية أو المعهد) هو من لسلطة إلحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التحقيق، وهو الذي يأمر

والعدد السابع

محبة جامعة الأنبار لعلوم القانونية والسياسية

الخادمة المدنية، وبالتالي أن موظف الخدمة الجامعية يخضع لنفس النظام القانوني الابتدائي الذي يخضع له الموظف العام في أي مكان آخر، وهذا بالضبط ما أشارت إليه المادة
۸(۱۸) من قانون الخدمة الجامعية رقم (۳۳) لسنة ۲۰۰۸ بالقول (أولا – تطبيق أحكام قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (۴۰۵) لسنة ۱۹۸۸ قانون الخدمة المدنية رقم (۲۴) لسنة ۱۹۶۰ وقانون انتساب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (۱۴) لسنة ۱۹۹۱ وقانون التقاعد الموحد رقم (۲۷) لسنة ۲۰۰۶ فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون).
وطبقاً لذلك فإن موظف الخدمة الجامعية يخضع لنفس الإجراءات التي يخضع لها غيره من الموظفين العموميين في الأماكن الأخرى عند توجيه أية تهمة إليه بخصوص أعمال وظيفته، ومن المعرف أن الموظف تتم أحالته للتحقيق بعد قيام الرئيس الإداري بإحالة الموظف إلى التحقيق بعد توفير الأسباب الكافية لإحالة، كما يتم تشكيل اللجنة التحقيقية من قبل الرئيس الإداري، إذ أن سلطة التحقيق في القانون العراقي تختلف عن سلطة الإحالة كما سيأتي لاحقًا.
اللجنة التحقيقية تجري التحقيق في نفس الوقت بتشكيل اللجنة التحقيقية واختيار موظفيها الذين يجب أن يكونوا (بوجب نص المادة السابعة) من ذوي الخبرة، وهذا يمثل ضمانة للموظف العام المحال إلى التحقيق بأن يتم التواجد التحقيق معه لمراقبة وأداء بآمر الوظيفة العامة وما يمكن أن يواجه الموظف العام.

وذلك ضمانات أخرى متعلقة بموظف الخدمات الجامعية المحال إلى التحقيق تتمثل بأن يكون أحد أعضاء اللجنة التحقيقية حاصلا على شهادة جامعية أولى في القانون يصطلح على تسميتها عادةً (العضو القانوني) وتكون مهمته توفير ضمانات الكافية للموظف المحال بحكم اطلاعه ودراسته بنصوص القانون ومقاصد التشريع. وهذا العضو يتولى مهمة ضمان أن تكون عملية التحقيق جارية بموجب القانون ووفقًا للأصول المتبعة للتحقيق، ومن الممكن أن يكون هذا العضو القانوني رئيسًا للجنة التحقيقية لعدم وجود ما يمنع ذلك قانونًا.

ومن ضمانات أخرى لموظف الخدمات الجامعية أيضاً هي هيئة التحقيق التحليلية لكل الإجراءات التي تقوم بها اللجنة التحقيقية، وهو ما يذكره القضاة ثانيًا من المادة (10) آنفة الذكر والتي نصت على (تتشكل)
قد تتعلق بنشاط الإدارة وسير العمل بها، أو علاقات الإدارة مع من تتعامل معهم (51). أن الضمانات السابقة تُعد جزءًا من النظام العام وقواعد آمنة لا يجوز مخالفتها أبدًا، وأي مخالفته لها يمكن استعراضه قطاعًا بعد النظرية لعمل الإدارة، ويكون هذا العمل عندئذٍ جديراً ومستحقًا للإلغاء، فعلي سبيل المثال فإن مجلس الأعضاء العام في العراق في أحد قراراته لم يعتبر لجنة تحقيقية اللجنة التي تعلو من أنظمة القانون، بل هي من الممكن أن تكون لجنة لتقسيم الحقائق أو الاستجواب، وأنف العقوبة التي صدرت بسبب توصياتها وأيبل إجراءاتها (52).

لم ينص قانون الخدمة الجامعية التنازل ذو الرقم (33) لسنة 2008 على ضمانة أخرى كان القانون السابق للخدمة الجامعية ذي الرقم (142) لسنة 1976 المليغ في أشار أليها وأخذها بالحسبان ولا وهي سبب تشكيل اللجنة التحقيقية التي يحال أليها موظف الخدمة الجامعية، وكيفية وطبيعة التشكيل، فإن نسبة لسبب الإحالة إلى التحقيق وسبب تشكيل اللجنة التحقيقية هو أن يكون موظف الخدمة الجامعية متهمًا بارتكابه لفعل يُشكل
كان رئيس جامعة مخلا أو عمد كلية أو معيد. أو أن يتولى رئاسة اللجنة التحقيقية موصى حاصل على شهادة جامعة أولى لينتقل إلى التحقيق مع أستاذ جامعي حاصل على لقب علمي عال أو ربما حتى أن يكون رئيس اللجنة واحداً من طلاب المحال إلى التحقيق السابقين، وهذا يمثل استهدافاً مبكيانة الأساتذة الجامعيين وتعاوناً بالكليّة التي يتم التعامل بها مع موظفيّ الخدمات الجامعيّة، وهذا أمر ينبغي تعديله بما يضمّ أن يكون موظف خدمة الجامعية المحال إلى التحقيق قد حصل على الاحترام وعدم التقليل من شأنه أثناء أحواله للتحقيق. فالإحالة إلى التحقيق في كل الأحوال لا تمثل حكماً عليه. وإنما مجرد أجراء لتأكيد من صحة التهم المنسوبة إليه.(55)

تعقب مرحلة الإحالة إلى التحقيق، محلة أخرى هي إجراء التحقيق الذي يؤكد أمر القيام بها إلى سلطة تختلف غالباً عن تلك التي تحيل الموظف إلى التحقيق.(56)، وتلتولى اللجنة التحقيق مع الموظف الخالق المحال إليها(57)

والتي تتشكل بمجوج قانون انضباط موظفي الدولة، إذ يمكن لمجوجها أن يقوم بالتحقيق مع أي موظف خدمة جامعية حتى لو
 مجَاهِلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية

العدد السابع

ب) شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراي...

وتحدر محضرًا تثبَّت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمحته من أقوال مع توصياتها المسبِّبة. أما بعدم مساعدة الوظيفة وفقًا للتحقيق، أو برفض إصدار العقوبات المنصوص عليها في قانون ائتماب موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (41)، لسنة 1991 (وترفع كل ذلك إلى الجهة التي أُحالت الوظيفٍ عليها) (85).

والعقوبات التي يمكن أن تفرض على موظف الحياة الجامعية في ذاتها التي يمكن أن تفرض على الموظف في وصية دوائر الدولة بموجب قانون ائتماب موظفي الدولة ألف الذكر، وهي تحسب تسلسلاً من الأخف إلى الأشد، ووفقاً للمادة (8) من قانون الانضباط هي:

1) لفت النظر، ويتوجب عليه تأخير الترفع أو الزيادة ثلاثة أشهر.
2) الإشعار، ويتوجب عليه تأخير الترفع أو الزيادة مدة ستة أشهر.
3) قطع الراي لمدة لا تتجاوز 10 أيام، بالإمر الإداري ويتوجب عليه تأخير الترفع أو الزيادة.

وفقاً لما يأتي:

أ) خمسة أشهر إذا كان قطع الراي مدة لا تتراوح خمسة أيام.
فقانون تنظيم الجامعات المصري رقم(49) لسنة 1972 جعل أعضاء الهيئة التدريسية خاضعين لنظام تأديبي يختلف عن ذلك الذي يخضع له بقية الوظائف(59)، كما فرض بين أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من العاملين بالجامعات وأقردلكل طائفة منهم نظاماً للتأديب مغاير عن الآخر(60). فالمادة (105) من القانون تكلمت عن موضوع الإحالة إلى التحقيق، فلم تجز التحقيق مع الوظف ما لم يعرض أولًا على جهة توضي بتقريع ترفعه إلى رئيس الجامعة، وللأخير بعد الاطلاع على تقرير الجهة أن يحفظ التحقيق وبالتالي يعتبر العضو التدريس برينا مما نسب إليه من تهمة، أو بأخذ رئيس الجامعة بإحالة عضو الهيئة التدريسية إلى مجلس التأديب المختص لهذالفقرة إذا ما رأى محلاً لذلك، ولوزير التعليم أن يطلب بإبلاغه بالتقرير هذا.

أما الجهة الأولية التي تعرض الموضوع عليها العضو أولًا بتكلف من رئيس الجامعة، تتمثل بأخذ أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الحقوق في الجامعة التي ينتمي إليها العضو المحال للتحقيق، أو أخذ كليات الحقوق إذا لم يوجد كلية حقوق في الجامعة، وعلّة هذا الحكم هي قدرة أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق دون غيرهم من أعضاء هيئة التدريس بالكليات الأخرى على توفير الضمانات المقررة قانوناً للمحقّ معه، وهي ضمانات لا توافر إلا إذا توفرت في المحقق مؤهلات علمية وخبرات عملية في مجال القانون(61)، والحكم الذي يُحدد عليه الشرّ المصري هو ما أوجبته المادة (105) من ضمانة لصالح عضو الهيئة التدريسية وهي أن لا تقلّ درجة من يكّف بالتحقيق عن درجة من يجري التحقيق معه وهذه الحكم غير موجود في القانون العراقي سواء في قانون انصباب موظفي الدولة وكذلك في قانون الخدمة الجامعية.

ويستطيع رئيس الجامعة أن يقوم بإيقاع عقوبة على عضو الهيئة التدريسية دون اللجوء لمجلس تأديبي وذلك فقط في حدود ما تقرره المادة (112) من القانون، وهذه العقوبات تتمثل بعقوبتين (التنبيه) وللمؤمر) بعد أن يقوم بمساع أقوالهم وتحقيق دفاعهم، ويكون قراره مسبباً ونهائياً أي غير قابل للظلم.

ويجوز لرئيس الجامعة وقف عضو الهيئة التدريسية عن العمل احتياطيًا إذا اقتنعت مصلحة التحقيق بذلك لمدة لا تزيد على (3) أشهر ولا يجوز تمديدها إلا بقرار من مجلس التأديب ويتبرّم على ذلك وقف صرف ربع مرتب العضو ابتداء من تاريخ الوقف ما لم
يقرر مجلس التنادي غير ذلك(26)، وإذا أُحل عضو الهيئة التدريسية إلى تحقيق فعلى رئيس الجامعة أن يعلم العضو بالتهم الموجهة
أليهما ونسخه من تقرير المحقق قبل(20) يوم
على الأقل من تأريخ الجلسة المبكرة
للمحاكمة(23) .
أما بخصوص المجلس التناديبي فإنه يتشكل
من:
1) أحد نواب رئيس الجامعة يعينه مجلس
الجامعة سنويا رئيساً.
2) أستاذ من كلية الحقوق أو أحد أساتذة كلية
الحقوق في الجامعات التي ليس بها كلية حقوق
يعينه مجلس الكلية سنوياً.
3) مستشار من مجلس الدولة يدب سنوياً.
وفي حالة الغياب أو المانع يحل النائب الآخر
لرئيس الجامعة ثم أقدم العدد ثم من يليه في
الأقدمية منهم محل الرئيس .(24)
والقرارات التي تصدر عن مجلس تأديب
أعضاء هيئة التدريس بالجامعات هي قرارات
نافذة بذاتها دون ثقة اعتماد أو تصديق من
جهة أدارية أخرى...، وهي أقرب في طبيعتها
وأدنى إلى الاتهام ويجري في شأنها ما يجري
على الاتهام الصادرة من المحاكم التأديبية
فيطن عليها مباشرة أمام المحكمة الإدارية

المجلة الأصلية للعلوم القانونية والسياسية
العدد السابع

العلياً عن بعض المادتين(22) و(23) من قانون
مجلس الدولة رقم(74) لسنة 1972(25).
واستثناءً من الأحكام السابقة فإن مسألة
رؤساء الجامعات ونوابهم واصحbling المجلس
الأعلى للجامعات تكون أمام لجنة تتألف
شكوناً المجلس الأعلى للجامعات بناءً على
عرض رئيسه من بين أعضاء المجلة ولن تكن
تقوم بالاستعانة بين تأديب مناسباً من الأساتذة
أو الخبراء الفنيين، ويعرض رئيس المجلس
نتيجة التحقيق على الجهة المختصة بالتعيين
لاتخاذ ما تراه مناسباً.
أما القانون السوري وبوجوب قانون تنظيم
الجامعات رقم(22) لسنة 2002، فقد أورد
أحكاماً مشابهة لأحكام القانون المصري أن حد
كبر من ناحية وجود محكمة في الواقعة
المفسدة إلى عضو الهيئة التدريسية ليرفع
تقريره إلى رئيس الجامعة وكذلك من ناحية
الصلاحية المبنحة لرئيس الجامعة وأيضاً فيما
يخص القوى الاحتياطية وكيفية أطلاع العضو
المجال في التحقيق، وهذه النصوص مشابهة لما
اوردوه القانون المصري وبنفس الامر، لأن
المشرع السوري أختلف في تشكيل المجلس
التأديبي الذي يحال إليه العضو فهو يتشكل من
الفئات التالية(27) :

٣٤٢
تنسب إليهم أمام مجلس التأديب يشكل على

النحو التالي:

أ- نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية.

ب- أساتذة في القانون من كلية الشريعة.

والفقه أو من كلية مماثلة أعضاء.

ج- أستاذ يختاره المساءل عضواً.

ويجوز أن يحضر مجلس التأديب ممثل عن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وتختص قرارات مجلس التأديب بالفصل من الخدمة للطعن فيها بالإلغاء أمام الشعبة الإدارية بالمحكمة العليا خلال سنتين يوماً من تاريخ صدور القرار.(99)

أما تأديب الموظف العام بموجب القانون الفرنسي، فالقاعدة العامة أن سلطة توقيع الجرائم على الموظف تكون من اختصاص الإدارة نفسها والتي تمتلك سلطة التعيين وبموجب السلطة الرئاسية المنوحة لها فهي تمتلك سلطة التأديب، وتستطيع هذه السلطة أن تقوم بإيقاف عقوتية (الإيقاف) و(اللائمة)، إما الجزاءات الأخرى فيجب أن يتم إيقاعها من قبل هيئة مشتركة تتكون من عدد متساوٍ بين ممثلي الإدارة وممثلي العاملين، ويرأس اللجنة هذه رئيس السلطة أو الإدارة وتصدر قراراتهما.

- رئيس مجلس التأديب وهو مستشار بدرجة عضو محكمة أدارية يسمي رئيس مجلس الدولة.

- مستشار يسمي رئيس مجلس الدولة عضواً.

- أحد نواب رئيس الجامعة يسمي رئيسها عضواً.

- أساتذة يسميهم مجلس الجامعة عضواً.

- ممثل عن النقابة(89) يسمي المكتب التنفيذي من بين الأساتذة عضواً.

وبالتالي فإن المسلمات السوري أخذ بالتشكيك المشترك لمجلس التأديب، فهو يتالف من خمسة أعضاء، أثنين يختارهم مجلس الدولة على أن يختار رئيسيه اثنين، وأثنين يختارهم مجلس الجامعة على أن يختار رئيسها أهدهم من بين المراقب، أما الخامس فيتم اختياره بأعتباره ممثل عن الهيئة التي يرجع إليها عضو الهيئة التدريسية، وهذا يعتبر أحد الضمانات للمحقق معه.

أما في القانون اليمني، فإن قانون الجامعات رقم (12) لسنة 1996، وفي المادة (44) منه أن أوهام مهمة مساندة عضو الهيئة التدريسية بمجلس تأديب، حيث تكون مساعدة جميع أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم تأديباً عن المخالفات التي
وإذا ما يمارس القضية رقابة مشددة بهذا الخصوص(42).
وتضمن القرارات الصادرة من هيئة الانتساب هذه حق تغطية التعليم العالي إلى رقابة مجلس الدولة الفرنسي، وقد ألغى مجلس الدولة الكثير من قرارات هيئة الانتساب هذه وفي مناسبات كثيرة وخصوصاً عندما لا تتضمن تلك القرارات ضمانات كافية للمحال السياقاتية.
وتبعت المادة (5) من المرسوم على أن هيئة الانتساب تتكون من:
1) ستة من الأساتذة الجامعيين أو من في درجتهم، وعلى أن يكون أحدهم على الأقل من أساتذة الجامعة نفسها.
2) أربعة من المرسلين أو المرسلين المساعدين أو من في درجتهم.
3) اثنان من الباحثين (المحاربين).
4) ثلاثة من مسؤول أو وظيفة من وظائف التعليم.
وتكون مدة استمرار هيئة الانتساب المنتظمة هذه نفس مدة برامج مجلس الجامعة هي خمس سنوات لا يجوز تجديدها(43).
الخاتمة
بأغلبية(42)، أما الطعن بقرارات هذه اللجنة أو الهيئة فيتم أمام المجلس الأعلى للتدريس والترقي، رئيس يترأس بدرجة قاضي(41).
وطبقاً للمساحة (49) من المرسوم السابق لعام 1994، فإن رئيس الجامعة هو من يملك حق إخلال عضو التعليم العالي إلى هيئة الانتساب، وذلك بتقدير إلى رئيس هيئة الانتساب وتتضمّن تفصيلات المحال على التحقيق مع القيام النسبيه أليه وألادلة والستادات المرتبطة بهذه التهم(49).
وتأخذ المادة في التحقيق تقضي بأن لا تقلّ درجة المحقّ عن درجة المحقّ معه سواء من حيث الدرجة الوظيفية أو من القضاة،
مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية
العدد السابع

أن موظف الخدمة الجامعية يعتبر عنصراً مهماً من عناصر تطوير المجتمع، فهو يعتبر (باعتباره يمثل العنصر البشري) العنصر المتحرك، بين القانونية والشروط الازمة لاختيار موظف ما موظفاً للخدمة الجامعية، وهذه الشروط اللازمة لأختيار موظف الخدمة الجامعية لا تشمل فقط الشروط الازمة التي ذكرها قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008، بل تشمل شروط علمية تضاف إلى الشروط الازمة، وهذه الشروط العلمية وضعت بسبب الهمة الخاصة التي يتولاها موظف الخدمة الجامعية، فهذه الهمة لا تشوبها جدة من المهام التي يقوم بها موظف المهام الذين يتولون الوظيفة العامة في بقية المجالات، هذه الهمة ترتبط إصلاً بالعمل على نشر العلم والقيام بالتدريب وألقاء المحاضرات على الطلبة، وهذه المهام تتطلب أن يكون موظف الخدمة الجامعية متواصلًا مع أخرين التطورات العلمية في مجال اختصاصه ومتمكناً منها على أفضل صورة.

أن هذه المتطلبات العلمية التي تعتبر إحدى ألتزامات موظف الخدمة الجامعية، مهمة جداً إلى الحد الذي جعلها شرع في مختلف الدول معبرًا ينمز بها موظف الخدمة الجامعية أو

وتلقيه به، بل وتدفعه لتطوير نفسه وعلمه ولكي لا يصل إليه التقادم العلمي، لذا كان لزاماً أن يتم تزويح موظف الخدمة الجامعية من الناحية القانونية والشروط الازمة لاختيار موظف ما موظفاً للخدمة الجامعية، وهذه الشروط الازمة لأختيار موظف الخدمة الجامعية لا تشمل فقط شروط علمية تضاف إلى الشروط الازمة التي ذكرها قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008، بل تشمل شروط علمية تضاف إلى الشروط الازمة، وهذه الشروط العلمية وضعت بسبب الهمة الخاصة التي يتولاها موظف الخدمة الجامعية، فهذه الهمة لا تشوبها جدة من المهام التي يقوم بها موظف المهام الذين يتولون الوظيفة العامة في بقية المجالات، هذه الهمة ترتبط إصلاً بالعمل على نشر العلم والقيام بالتدريب وألقاء المحاضرات على الطلبة، وهذه المهام تتطلب أن يكون موظف الخدمة الجامعية متواصلًا مع أخرين التطورات العلمية في مجال اختصاصه ومتمكناً منها على أفضل صورة.

 وأنطلاقاً من أن العملية التعليمية تعتمد على عضو الهيئة التدريسية أو موظف الخدمة الجامعية، فهو يعتبر جوهر العملية التعليمية، فقد أشرت بعض الدراسات أن 10% من نجاح العملية التعليمية يتوقف على المدرس الذي يشكل أهمية خاصةً بهدف التركيز على الكفاءات العلمية النارية التي لا بد أن تحظى بأهتمام المجتمع، كونها من أهم وسائل تطوره وتقدمه وتقوته(77).

أن لموظف الخدمة الجامعية في القانون العراقي مكانة خاصة وضعع لا يشبهه غيره، بدليل أن المشروع كان قد أفرد لموظف الخدمة الجامعية قانوناً خاصاً ضمته الكثير من الامتيازات المنوحة له، بهدف وضعه في مكانة تناسب

٦٤٢
عضو الهيئة التنظيمية عن غيره، وكذلك معياراً للتفاوض بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

أن هذا التغيير في التعامل مع مسؤولية الخدمة الجامعية من قبل الشخص يمنع من القول أن هذا الوظيف يعتبر من ناحية الطبيعة القانونية موطفاً عاماً. وهذا التغيير لا يخرج من هذا الاتجاه، من أجل ذلك كان القانون المتعلق بالخدمة الدنية أو الوظيفة العامة هو الشرعي والقواعد العامة التي يتم اللجوء لها عند غياب الحكم في نصوص القانون المتعلق بهذه الفئة، وهذا الارتباط بين مسؤولية الخدمة الجامعية من جهة بين الوظيفة العام هي نتيجة لذلك الاعتراف. وقد دأب القوانين التي تعالج فئة إعداد هيئة التدريس الجامعي برغم هذا الارتباط بين مسؤولية المستفيض العام بموضوع الخدمة الجامعية على إعداد بعض الاحكام التي تضفي مزيداً من الالتزام والاحترام عند معاملة أفراد هذه الفئة.

وقد ظهر هذا جلياً في القانون تنظيم الجامعات المصري رقم (49) لسنة 1973، وكذلك القانون السوري بموجب قانون تنظيم الجامعات رقم (2) لسنة 2006، وكذلك القانون الفرنسي بموجب المرسوم رقم 92-55 الصادر في 13 يوليو 1992 والعدل بالمرسوم 95-95 في 13 يوليو 1995، غيرها من قواعد
النتائج:

1- أن موظف الخدمة الجامعية هو الموظف العامل الذي ينتمي إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والذي يقوم بصورة مجمعة وغير مفصلة بالتدريس الجامعي، وكتابة أعداد البحوث العلمية أو المشاركة فيها، وتقديم الاستشارات العلمية والفنية.

وذلك يعتبر موظف خدمة جامعية الموظف الذي يعمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها ومن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية، المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988 أو أي قانون يحل محله.

2- أن قانون الخدمة الجامعية (33) لسنة 2008 لا يشمل من ينتسبون إلى الكليات الأهلية التابعة للقطاع الخاص، ولا يشمل أيضا المؤسسات العلمية والتعليمية التي تتبع لغير وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مثل معهد الاتصالات التابع لوزارة الاتصالات، ومعهد النظم التابع لوزارة النظم، لرغم ذلك ما يمنع أن تقوم هذه المؤسسات بإتباع الطرق والأساليب العلمية.

3- أن قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1960 يعتبر الشريعة العامة بالنسبة لموظف الخدمة الجامعية، لذلك عند عدم وجود نص يحكم الحالة في قانون الخدمة الجامعية رقم (33) لسنة 2008، يتم الرجوع للشريعة العامة المتمثلة بقانون الخدمة المدنية.

4- أن قانون الخدمة الجامعية أخذ بما نهج قانون الخدمة المدنية فلم يضع مقومات محددة للمخالفة التأديبية التي توجب مسؤولية موظف الخدمة الجامعية، لذلك فأنه ترك أمر ذلك إلى تقدير الإدارة وساحتها التقديرية أن تقرر مسؤولية موظف الخدمة الجامعية حتى ما رأت إخلالهم بواجباتهم الوظيفية أو بما توجب عليه الاخلاص القويم وحسن السلوك، وهذه السلطة التقديرية تمارسها الإدارة في حدود مراقبة القضاء الاداري لها وتم مسألة مسؤولية موظف الخدمة الجامعية وفقًا لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الإداري رقم (14) لسنة 1991 المعدل، ويفضل الطرق والآليات التي تتم بها مسألة الموظف العام، كما أن العقوبات التي تفرض على موظف الخدمة الجامعية.
المجلة الجامعية للعلوم القانونية والسياسية

العدد السابع

الجامعة التي يتمتعها الموظف المحال للتحقيق، أو أي كليات الحقوق ألا أن لم يوجد كلية حقوق في الجامعة، فإن لا تقل درجة من يكلف بالتحقيق عن درجة من يجري التحقيق معه.

ثانيا: لرئيس الجامعة بعد الاطلاع على تقرير المحقق أن يحفظ التحقيق، أو يأمر بإحالة الموظف إلى مجلس التأديب المحترم لهذا الغرض إذا ما رأى محاً

لذلك، وليؤثر التعليم أن يطلب بإبلاغه بالتحقيق.

هذا.

3- أيضاً مادة (القانون الخدمة الجامعية

يتعلق بتكوين مجلس أو لجنة خاصة لانضباط موظفي الخدمة الجامعية، ب 인정 أن يكون نص المادة بالشكل التالي:

(تنكّل بقرار من مجلس الجامعة لجنة

انضباط موظفي الخدمة الجامعية في كل

جامعة، وتكون برئاسة رئيس

الجامعة، وتتكون من ثلاثة أعضاء

منهم لا تكون منهما

على أن يكون أحد

أشخاصها على الأقل مختصاً في القانون، وعضوية

موظف للخدمة الجامعية من الكلية أو المعهد

الذي ينتسب إليها

المحال للتحقيق، ويتم اختيار هذا العضو من قبل موظفي الخدمة الجامعية في الكلية أو

الاسمخ.

وإنطلاقاً مما سبق فاننا نوصي بما يأتي:

الوصيات:

1- الاشتراك في قانون الخدمة الجامعية

(31) لسنة 1976، أن يكون رئيس القسم

العلمي من أعضاء هيئة التدريس، ومن بين أقدم ثلاثية أساتذة في القسم، أو من بين أعلى ثلاثة

ألقاب علمية في القسم العلمي، وذلك بتغيير

نص المادة (31) آنفـة المذكور إلى ما يأتي:

(ويديره رئيس الذي يعين بقرار من

رئيس الجامعة بناءً على توصية من عميد الكلية، من بين حامل أعلى ثلاثة ألقاب علمية

في الاختصاص في القسم...

2- أيضاً نص يشابه نص المادة (11) من قانون

الخدمة الجامعية السابق والملغي

(14) لسنة 1976 مع الاخذ بالقانون

 المصري ليصبح نص المادة كالتالي:

(أولاً: يحل موظف الخدمة الجامعية إلى محقق إذا نسب

اليه قيامه بفعل كلاً من الملاحظات أو الانتقادات أو إذا

العملية أو التربوية أو الإدارية أو بما يجب أن

يتحلى به موظف الخدمة الجامعية من صفات

خلقيّة، للمحقق معه، ويكون المحقق أحد

أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الحقوق في

249
العدد السابع

نفس الشروط المطلوبة للأعضاء الأصليين، وفيما يتعلق بإجراءات اللجنة فتتمتع بكافة صلاحيات و اختصاصات اللجنة التشريعيَّة المؤلفة بموجب قانون انضباط موظفي الدولة رقم(14) لسنة 1991 المعلَّد.

المعهد بصورة ثابتة، ويكون مدير القسم القانوني في الجامعة أو من يقوم مقامه سكرتيرا لهذه اللجنة، ولمجلس الجامعة تعيين نائب الرئيس وعضوين احتياط يحلُّون محل الرئيس والعضوين عند غيابهما، على أن تتوفر بينهم
المواثق

1) ذُكرت رسالة الحقوق للإمام زين العابدين في كثير من المصادر المتغيرة عند المسلمين منها مثالاً: كتاب {من لا يحضره الفقيه} للشيخ علي بن الحسين الصدوق (رحمة الله)، وكتاب {تحف العقول} لأبي شعبة الحزاني وغيرهما من المصادر الأخرى.

2) وهذه الجامعات بحسب نص المادة هي كالآتي:

أ) جامعة القاهرة ومقرها القاهرة.

ب) جامعة الإسكندرية ومقرها الإسكندرية.

ج) جامعة عين شمس ومقرها القاهرة.

د) جامعة أسيوط ومقرها أسيوط.

ه) جامعة طنطا وقرها طنطا.

و) جامعة الزقازيق ومقرها الزقازيق.

ز) جامعة المنصورة ومقرها المنصورة.

ح) جامعة حلوان ومقرها القاهرة.

خ) جامعة قناة السويس ومقرها الإسماعيلية.

ي) جامعة النوفلية ومقرها سيناء.

ك) جامعة دينيا ومقرها النيا.

ل) جامعة جنوب الوادي ومقرها الفنا.

3) للتفصيل أكثر في مهام الكتاب الاستشارية أنظر المادة (2) من القانون المذكور.

4) أنظر المادة (28) من قانون وزارة التعليم العالي إفف الذكر.

5) أنظر المادة (37) من القانون السابق.

6) أنظر المادة (56) من القانون السابق.

7) أنظر المادة (25) من القانون السابق.

8) أنظر المادة (29) من القانون السابق.

9) أنظر المادة (33) من القانون السابق.

مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية

العدد السابع

11) أنظر المادة (43) من القانون السابق
12) أنظر المادة (64) من القانون المذكور
13) أنظر المادة (131) من القانون السابق
14) أنظر المادة (155) من القانون السابق

15) نص المادة (71) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 49 لسنة 1973 المعدل بالقرار الجمهوري رقم 89 لسنة 1975 بما ينافي (........) تشكيل لجنة الامتحان في كل مقرر من عضويين على الأقل يختارهما مجلس الكلية بناءً على طلب مجلس القسم المختص، يتم اختيارهما بقدر الإمكان من أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وللمعيد في حالة الاستعجال اختيار أعضاء اللجنة.

16) المستشار الدكتور خالد عبد الفتاح (الوسيط في تأديب هيئة التدريس بالجامعات)، مركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة 2009، ص 10-11

17) الدكتور صبري السوسي (النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات) دراسة مقارنة، ط 3، 2008، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 32

18) الدكتور صبري السوسي (النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات)، مصدر سبق ذكره، ص 33

19) حنان محمد مطلق (الرقابة القضائية على الملازمة بين الخالفة والعقوبة في الفرارات التأديبية)

رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد 1994، ص 9

20) إسماعيل زكي (ضمانات الوظائف في التحكيم، التربية، التأديب) أطروحة دكتوراه، القاهرة، 1939، ص 109

21) سليمان طماوي (الجريمة التأديبية) المنظمة العربية للتربية والثقافة والفنون، معهد البحوث والدراسات العربية، 1975، ص 41

22) عبد الفتاح ححسن (التأديب في الوظيفة العامة) دار النهضة العربية، 1994، ص 120

23) المستشار الدكتور خالد عبد الفتاح (الوسيط في تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات) مصدر سبق ذكره، ص 22.

24) فوزي حبيش (الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين) الطبعة البوليسية، بيروت 1968، ص 216–217

252
٢٥ مجلة العدالة، العدد الثاني، السنة الأولى ١٩٧٥ ص ٥٠٥
٢٦ نص المادة (٣٠) من دستور العراق لعام ١٩٧٠، وللأسف فقد خلا دستور العراق الجديد لعام
٢٠٠٥ من نص مشابه للنص هذا وترى أن ذلك نقص تشريعي ينبغي معالجته في الدستور الجديد.
٢٧ الاستشار الدكتور خالد عبد الفتاح محمد (الوسيط في تأديب أعضاء هيئة التدريس)، مصدر سبق
ذكره، ص ٢٣.
٢٨ مصدر عداد طالب (الوسيط في الخدمة الجامعية) بغداد، مكتبة السنتروري، ٢٠١٢، ص ٣٣٤.
٢٩ مصدر عامل المقدر السابق ص ٣٣٣-٣٣٧.
٣٠ (٣٠) للتفصيل أنظر المادة (٢٠) من القانون السابق.
٣١ أنظر المادة (٢٥) من القانون السابق.
٣٢ أنظر المادة (٢٩) من القانون.
٣٣ أنظر المادة (٤٣) من القانون.
٣٤ أنظر المادة (٧٤) من القانون.
٣٥ أنظر المادة (٥٥) وما بعدها من القانون، وقد أشترط النص أن يقوم العميد بأختيار أحد أقدم ثلاثة
أساتذة في القسم ليكون رئيسا لمجلس القسم.
٣٦ أنظر المادة (١١٨) من القانون وما بعدها.
٣٧ أنظر المادة (١١١) من القانون وما بعدها.
٣٨ د. شكري محمد السنوفي (النظام التدريبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات)، مصدر سبق ذكره
ص ٣٩.
٣٩ وهؤلاء هم من يعملون في المؤسسات العامة ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني وغيرها من
المؤسسات ذات الطابع العلمي التي تخضع لآشراف وزير التعليم العالي، سواء من الأساتذة الباحثين أو
المعلمين أو الوظيفيين، بأسئلتها الاطباء الذين يعملون في المستشفيات الجامعية. وأد أنهم يخضعون للأمر
رقم ٥٨-١٣٧٣ الصادر في ٣٠ ديسمبر عام ١٩٥٨.
٤٠ André Paysant {Le régime disciplinaire du personnel de l`enseignement supérieur} A.J.D.A 1966 P:294
مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية

العدد السابع

41 د. صبري محمد السنوسي (النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات) ، مصدر سباق ذكره ، ص 36

42 للتلفظ أكثر راجع ص 3-4 من هذا البحث

43 للتلفظ أكثر أنظار (التحقيق الإداري في الوظيفة العامة) أحمد محمود أحمد الربيعي، رسالة

ماجستير مقدمة إلى كلية القانون-جامعة الموصل ، عام 2003 بإشراف الدكتور (أحمد خورشيد الفرجي)

44 د. ماجد راغب الحمل ، القضاء الإداري ، الفنية للطباعة والنشر ، 1985 ، ص 571

45 د. علي عوض حسن ، (الفصل التأديبي في قانون العمل) ، دراسة مقارنة "دار الثقافة والطباعة و

النشر ، القاهرة 1975 ، ص 221

46 حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر الرقم (957) سنة 5 في 11 فبراير 1991 ، مجموعة المبدئ

القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا من اول أكتوبر 1960 إلى آخر ديسمبر 1960 ، س(6)-

47 د. مفاوي محمد شاهين (المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام) دار الهنا

الطباعة ، القاهرة ، 1974 ، ص 257

48 للتلفظ أكثر أنظار (التحقيق الإداري في الوظيفة العامة) أحمد محمود أحمد الربيعي، مصدر سباق

ذكره ، ص 10

49 حتى وصف القاضي الإداري بأنه قاضي أوراق أو قاضي تنفيذي تجريبي وحساب. ومن خلال

خبرتنا في مجلس الانضباط العام نرى بأن هذا المجلس يتحضر الألده المعترضة لديه بالإدارة الكتابية فقط

من أوامر وكتاب إدارة متعلقة بالوضوع المطروح أمامه.

50 للتلفظ أكثر (مسؤولية الإدارة عن الضرر المعنوي في القانون العراقي) ، إسماعيل صصاع غيدان

البديري، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون-جامعة بغداد 2003 ، بإشراف الدكتور ماهر صالح

علاوي

51 د. خميس السيد إسماعيل ، قضاء مجلس الدولة وصيغ وإجراءات الدعاوى الإدارية ، دار الطباعة

الحديثة ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، 1987 ص 335

52 قرار مجلس القرار رقم 114 / 994 في 5/5/1994 ، ذكره (أحمد محمود

أحمد) (التحقيق الإداري في الوظيفة العامة) ، مصدر سباق ذكره ص 44 ، على العموم فأن نص المادة (10)

المادة (11) الفقرة 11 من القانون المذكور .

المادة (11) الفقرة 12 من القانون المذكور .

(55) عُمِّمت الأمانة العامة لمجلس الوزراء الكتاب المرقم (1437) في 26/6/2009 بموجب وجود نص قانوني يقضي بوجود أن تكون الدرجة الوظيفية لرئيس اللجنة التحقيقية أعلى من الدرجة الوظيفية للموظف المفصول إلى التحقيق أو مساوية له .

(56) أحمد (التحقيق الإداري) مصدر سبق ذكره ص 41.

(57) وكلمة (المخالف) في هذا النص محذور من أن الموظف المفصول إلى التحقيق لم يتقرر وثبت كونه مخالفاً فقد يُعد حكماً قبل التحقيق ومصدراً على المطلب وهذا مخالف لعدالة القانون التي تستوجب أن يجري التحقيق أولًا لتقرر فيما إذا كان الموظف مخالفاً أم لا، فلربما يكون الموظف مفصولاً ويعود إجراء التحقيق ليس مفصولاً ويتقرر براءته، وهذا مما ينتقد عليه هذا النص .

(58) أنظر نص الفقرة (ثانية) من المادة 10 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991 .

(59) يغضب الموظفين العموميين في مصر لولاية هيئة تختص بالتحقيق وهي (النيابة العامة) التي أنشئت بالقانون رقم (20) لسنة 1954، وقد أُعيد تنظيمها بالقانون رقم (171) لسنة 1958 والقانون رقم (64) لسنة 1994 ليكون مجال اختصاصها أجراه التحقيق وفحص الشكاوى التي يتقدم بها الأفراد والهيئات ثم أضيف إلى اختصاصاتها (الرقابة الإدارية) مؤخرًا بعد أن كانت قد ألغيت عام 1980، للتفصيل أكثر راجع: د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، مكتبة ومطبعة الأشاعر، الاسكندرية، 1999، ص 11 وما بعدها .


(62) أنظر المادة (102) من قانون تنظيم الجامعات المصري .

(63) أنظر المادة (107) من القانون السابق .

255
26) أنظر المادة (109) من قانون تنظيم الجامعات المصري.
28) أنظر المادة (112) مكررة من القانون السابق.
29) أنظر المادة (107) من قانون تنظيم الجامعات السوري.
30) يُقصد بها نقابة العلماء بحسب تفسير المادة (1) من القانون الذي بين التعابير المستخدمة في القانون.
31) أنظر المادة (46) من قانون الجامعات اليمنية.
32) د. فيمي عزر (سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء - دراسة مقارنة)، القاهرة، مطبعة أطلس، دون سنة طبع، ص 152 وما بعدها.

73) Serge Salon,{La fonction publique}1985, p:281 .
74) Alain Planty{Traitey Pratique de la fonction Publique} 1.g.d.j 1971,p:506 .
76) د. صبري السوسي، المصدر السابق، ص 130.
77) د. سالم سليمان محمد، د. صلاح عبد الرحمن الحديثي (التعليم العالي في العراق-دراسة تحليلية)بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي لهيئة النزاهة لعام 2008، مجلة خاصة بالمؤتمر ص 293 وما بعدها.
المجلة العربية

العدد السابع

المصادر العربية

1- الاستشار. د. خالد عبد الفتاح (الوسيلة في تأديب هيئة التعليم بالجامعات)، مركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة 2009

2- د. خميس السيد إسماعيل (قضات مجلس الدولة وضمانات إجراءات الدعاوى الإدارية)، دار الطباعة الحديثة، الطبعة الثانية، القاهرة، 1987

3- د. سليمان طماوي (الجريمة التأديبية)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والفنون، معهد البحوث والدراسات العربية، 1975

4- د. صبري السنوسي (النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات)، دراسة مقارنة، 2008

5- د. فهمي عزت (دراسة تأديبية بين الادارة والقضاء)، القاهرة، طبعة أطلس، دون سنة طبع، ص 15، وما بعدها

6- فؤزي حبيش (الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين)، الطبعة البوليسية، بيروت، 1968 ص 216

7- د. ماجد راغب الحلو (القضية الإدارية)، طبعة الطباعة والنشر، 1985، ص 361

8- د. علي عوض حسن (الفصل التأديبي في قانون العمل)، دراسة مقارنة، دار الثقافة وطباعة ونشر، القاهرة، 1975، ص 321

9- مصدق عادل طالب (الوسيلة في الخدمة الجامعية)، ببغداد، مكتبة السنهوري، ط 1989، ص 143

10- د. مغاوري محمد شاهين (الأسالفة التأديبية للمعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام)، دار الهنا للطباعة، القاهرة، 1974، ص 257

المراجع والبحوث

1- أحمد محمود أحمد الب_SPI (التحقيق الإداري في الوظيفة العامة)، رسالة ماجستير قدمها لكلية القانون، جامعة الموصل، عام 2003 بإشراف الدكتور أحمد خورشيد الفرجي.

2- حنان محمد مطلق (الرقابة القضائية على الملائمات بين المخالفات والعقوبة في القرارات التأديبية)، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 1994.
3- د.سام سليمان محمد، د.صلاح عبد الرحمن الحديثي (التعليم العالي في العراق-دراسة تحليلية)بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي لهيئة النزاهة لعام 2008، مجلة خاصة بالمؤتمر. 

المصادر الإجنبية

1) André Paysant {Le régime disciplinaire du personnel de l`enseignement supérieur} A.J.D.A 1966
2) Alain Planty {Traitey Pratique de la fonction Publique} 1.g.d.j 1971  
3) B Genevois {les grand arrêts de la jurisprudence administratif sirey} 1993
4) Serge Salon, {La fonction publique} 1985  
5) René Chpus {Droit administratif général} Montchrestien 1998  

208