

# الاستحقاقات التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية بموجب قانون رقم 26 لسنة 2019

## Retirement benefits for the university service employee according to Law No. 26 of 2019

م.م. سيف علاء حسين العبيدي  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
دائرة البحث والتطوير

### المخلص :-

تدور فكرة هذا البحث حول الاستحقاقات التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية الذي وجد في قانون رقم 26 لسنة 2019 ، وهو تعديل لقانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 ، الذي يعنى بالمراس بالحقوق التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية من حيث تقليص السن القانونية للاحالة الى التقاعد مما يؤثر سلبا على سير العملية التعليمية في البلاد . ومن خلال ذلك ينبغي على المشرع التدخل في بعض المواد القانونية التي تم ذكرها في متن البحث للحفاظ على ديمومة العمل في الجامعات من حيث الاقسام العلمية والدراسات العليا المتوفرة داخل العراق .  
كلمات مفتاحية : قانون التقاعد , موظف الخدمة الجامعية , الأستاذ , الأستاذ المساعد .

### Abstract:-

The idea of this research revolves around the retirement benefits of the university service employee who was found in Law No. 26 of 2019, which is an amendment to the Unified Retirement Law No. 9 of 2014, which deals with prejudice to the retirement rights of the university service employee in terms of reducing the legal age for referral to retirement, which negatively affects the course of the educational process in the country. Through this, the legislator should intervene in some of the legal articles mentioned in the body of the research to maintain the permanence of work in universities in terms of scientific departments and graduate studies available inside Iraq.

## المقدمة:-

قانون التقاعد يهدف إلى تحقيق العيش الكريم للفئات المشمولة بهذا القانون ، لذا جاءت هذه التجربة للبحث في الاستحقاقات التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية فهي تختلف عن البحوث التي سبقت في الكتابة عن هذه الاستحقاقات . إذ نجد اليوم في قانون التقاعد رقم (26) لسنة 2019 (التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 م) مساساً بالفئات العمرية لأعضاء هيئة التدريس (موظفي الخدمة الجامعية) الخاضعين لأحكام قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة (2008 م) المعدل وهذا المساس لتقليص السن القانوني للإحالة إلى التقاعد مما يؤثر سلباً على سير العملية التعليمية في تشكيلات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

أهمية البحث:- إن أهمية هذا البحث ترمي إلى الحفاظ على الحقوق التقاعدية لموظفي الخدمة الجامعية بموجب هذا القانون من أي مساس بها ومراعاة سير العملية التعليمية بانتظام واستمرارها.

مشكلة البحث:- إن مشكلة البحث تنطلق من تقليص السن القانوني للتقاعد مما يؤثر سلباً على سير العملية التعليمية ، إذ سيتم ذهاب كثير من موظفي الخدمة الجامعية من حملة الألقاب العلمية (الأستاذ و الأستاذ المساعد) وإحالتهم إلى التقاعد مما يؤثر على الكادر التدريسي في الجامعات ، وبدوره يؤثر سلباً على الأقسام العلمية في تلك الجامعات مما ينعكس سلباً على استحداث الدراسات العليا داخل العراق (من حيث تعليق الدراسة في بعض الأقسام وتقليص عدد المقاعد في بعضها الآخر).

أهداف البحث:- يهدف البحث إلى تقديم بعض المقترحات التي من شأنها المساعدة في الحفاظ على توازن العملية التعليمية والحفاظ على حقوق موظفي الخدمة الجامعية.

منهجية البحث:- تقتضي طبيعة الموضوع السير على المنهجين الآتيين :-

1- المنهج الوصفي:- إذ يتم فيه وصف النصوص القانونية وبيان دورها في ذلك .

2- المنهج التحليلي : يكون ذلك من خلال تحليل جميع النصوص القانونية الصادرة في العراق بهذا الخصوص وتحليل قوانين بعض الدول في هذا المجال أيضاً .

خطّة البحث:- تتكوّن خطّة البحث من ثلاثة مباحث ، يضم كل مبحث فيها مطلبين . حيث جاء في المبحث الأوّل الفئات المشمولة بهذا القانون فوقع في مطلبين ، الأوّل منهما : التدريسيّون من الأساتذة والأساتذة المساعدين . أمّا الثاني فهو : التدريسيّون من المدرّسين والمدرّسين المساعدين ، وموظّفو الخدمة الجامعية . أمّا المبحث الثاني فهو معنيّ بحالات الإحالة على التقاعد فجاء في مطلبين : الأوّل منهما هو : الإحالة الإلزاميّة ، والثاني : الإحالة الاختياريّة . أمّا المبحث الثالث فهو : الحقوق التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية ، وينقسم إلى مطلبين ، الأوّل : احتساب الراتب التقاعديّ ، والثاني : احتساب مكافأة نهاية الخدمة .

## المبحث الأوّل

### الفئات المشمولة بقانون التقاعد لموظف الخدمة الجامعية

تعدّ الإحالة على التقاعد من أهمّ الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والادارة ، لذلك نجد عدداً من التشريعات التي تعطي الادارة الحقّ في إحالة الموظف على التقاعد ، وذلك عند بلوغه سنّاً معينة تختلف من تشريع إلى آخر<sup>(1)</sup>.

ولمعرفة الفئات المشمولة بقانون التقاعد ينبغي علينا معرفة موظف الخدمة الجامعية .

عرّف قانون الخدمة الجامعية رقم 23 لسنة 2008 م المعدّل موظف الخدمة الجامعية في المادة (1/ ثالثاً) بأنّه ( كلّ موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعيّ والبحث العلميّ والاستشارة العلميّة ، أو العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلميّ أو مؤسساتها ممن تتوفّر فيه شروط عضو الهيئة التدريسيّة ..... إلخ)<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> د. سعد نواف العنزي : حقوق الموظف وواجباته، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2008، ص345.

<sup>2</sup> سيف علاء حسين: سلطة الادارة في ترصين البحث العلمي والرقابة عليها ( دراسة مقارنة) ، مكتبة الوفاء القانونية ،

الاسكندرية ، ط1، 2019ص27

وحدّد المشرّع العراقيّ أعضاء هيئة التدريس على سبيل الحصر ، وهم كلّ من : ( الأساتذة، الأساتذة المساعدين، والمدرّسين والمدرّسين المساعدين )<sup>(1)</sup> . أمّا المشرّع المصريّ فقد حدّد أعضاء هيئة التدريس وهم كلّ من : ( الأساتذة ، الأساتذة المساعدين، المدرّسين)<sup>(2)</sup> .

وبعد معرفة المراد بموظفي الخدمة الجامعيّة ينقسم هذا المبحث الى مطلبين ، الأوّل هو : التدريسيّون من الأساتذة والأساتذة المساعدين ، والثاني: التدريسيّون من المدرّسين والمدرّسين المساعدين وموظّفي الخدمة الجامعيّة .

## المطلب الأوّل

### التدريسيّون من الأساتذة والأساتذة المساعدين من موظّفي الخدمة الجامعيّة

حدّدت المادة (24 / 1 و 2) من قانون وزارة التعليم العاليّ والبحث العلميّ رقم (40) لسنة 1988 م الجامعات وهيئة المعاهد الفنية من ( الأساتذة والأساتذة المساعدين) . فيما حدّدت المادّة (64 / أ، ب) من قانون تنظيم الجامعات المصريّة رقم (49) لسنة 1972 م أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاضعة لهذا القانون وهم: (أ. الأساتذة / ب. الأساتذة المساعدون )<sup>(3)</sup> .

إنّ أعضاء الهيئة التدريسيّة السالف ذكرهم في المادة (24) من قانون وزارة التعليم العاليّ والبحث العلميّ رقم (40) لسنة 1988م ، هم الأساتذة والأساتذة المساعدون . وذلك ما سنتكلّم عنه في هذا المطلب عن الفقرتين (أ.ب) من المادة أعلاه .

لقد حدّد قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م في المادة (10) منه : تتحمّ إحالة الموظف على التقاعد في إحدى الحالتين الآتيتين:

أولاً : عند إكماله (63) الثالثة والستين من العمر ، وهي السن القانونيّة للإحالة على التقاعد بغضّ النظر عن مدّة خدمته ما لم ينصّ القانون على خلاف ذلك.

<sup>1</sup> ( المادة (24) من قانون التعليم العاليّ والبحث العلميّ رقم (40) لسنة 1988

<sup>2</sup> ( المادة (64) من قانون تنظيم الجامعات المصريّة رقم (49) لسنة 1972 .

<sup>3</sup> ( المستشار رجب عبد الحيم سليم: موسوعة تنظيم الجامعات المصريّة، دار ( أبو المجد) للطباعة ، القاهرة ، 2012، ص

ثانياً: إذا قرّرت اللجنة الطبيّة الرسميّة المختصّة عدم صلاحيّته للخدمة.

إنّ ما ورد في المادة (10) أعلاه يشمل جميع موظّفي الدولة باستثناء موظّفي الخدمة الجامعيّة ، إذ إنّ الاستثناء من ذلك جاء في قانون الخدمة الجامعيّة المرقّم (23) لسنة 2008 م المعدّل في المادة (11/أولاً) منه حيث جاء في (1) منه : ( يُحال موظّف الخدمة الجامعيّة إلى التقاعد عند إكماله سنّ (65) الخمسة والستين عاماً).

وإذا كان موظّف الخدمة الجامعيّة مشمولاً بإعادة الفصل السياسيّ ضمن قانون رقم (24) لسنة 2005م المعدّل ، فإنّ السنّ القانونيّ للإحالة على التقاعد هو (68) ثمانية وستون عاماً.

وورد أيضاً في قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدّل تمديد لخدمة الموظف حسب ما جاء في المادة (11) منه : ( لرئيس مجلس الوزراء بإقتراح من الوزير المختصّ أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ تمديد خدمة الموظّف مدة لا تزيد على (3) ثلاث سنوات عند إكماله السنّ القانونيّة للإحالة إلى التقاعد مع مراعاة ندرة الاختصاص ونوعية الوظيفة وحاجة الدائرة إلى خدماته).

وجاء النصّ في المادّة (11) أعلاه ليشمل جميع الموظفين في الدولة بإستثناء موظّفي الخدمة الجامعيّة ، وهذا الإستثناء وارد ضمن المادّة (11/ثانياً/ب) من قانون الخدمة الجامعيّة رقم (23) لسنة 2008 م المعدّل حيث جاء فيه ( لمجلس الجامعة أو الهيئة تمديد خدمة الأستاذ والأستاذ المساعد مدة لا تزيد على (5) خمس سنوات حسب حاجة القسم أو الكلية على أن يكون التمديد كلّ ثلاث سنوات).

وهذا هو الأساس القائم عليه إحالة موظّف الخدمة الجامعيّة إلى التقاعد ، ولكنّ عند صدور تعديل قانون التقاعد الموحد أعلاه رقم (9) لسنة 2014 م بالقانون رقم (26) لسنة 2019م اختلفت المقاييس في إحالة الموظف وموظفي الخدمة الجامعية الى التقاعد وهذا ما سنبينه فيما يأتي :

ورد في التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م في القانون رقم (26) لسنة 2019 م في المادة (1) منه : يُلغى نصّ المادة (10) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م ويحلّ محلّه ما يأتي:

المادة (10) : تتحتم إحالة الموظف إلى التقاعد في إحدى الحالات الآتية :

أولاً: عند إكمال (60) ستين سنة من العمر وهو السن القانونية للإحالة إلى التقاعد بغض النظر عن مدة الخدمة.

ثانياً: إذا قرّرت اللجنة الطبيّة عدم صلاحيته للخدمة .

إنّ ما ورد في المادة أعلاه يشمل جميع موظّفي الدولة في تحديد السنّ القانوني للإحالة على التقاعد, ولكن استثنى من ذلك النصّ الموظّفين المشمولين بقانون الخدمة الجامعيّة من حملة اللقب العلمي ( الأستاذ, والأستاذ المساعد) ليكون السنّ القانوني للإحالة إلى التقاعد هو إكماله (63) ثلاثاً وستين سنة من العمر<sup>(1)</sup>. فيما استثنى القانون أعلاه من السنّ القانوني للتقاعد المشمولين بقانون الفصل السياسيّ رقم (24) لسنة 2005 م المعدّل ، والمشمولين بقانون مؤسّسة الشهداء رقم (2) لسنة 2016 م ، وقانون (20) لسنة 2009 م ، وقانون مؤسّسة السجناء رقم (35) لسنة 2013م ,على أن يكون السنّ التقاعديّ بما لا يزيد عن (65) خمس وستين سنة من العمر<sup>(2)</sup>.

إنّ التمديد \_ كما مرّ مسبقاً\_ لخدمة موظّفي الدولة الوارد في قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدّل وقانون الخدمة الجامعيّة رقم (23) لسنة 2008 م المعدّل, ورد في قانون التعديل الأوّل لقانون التقاعد الموحد رقم (26) لسنة 2019 م<sup>(3)</sup> . ( لرئيس مجلس الوزراء باقتراح من الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ تمديد خدمة الموظف مدة لا تزيد عن (3) سنوات ..... إلخ) ، وإنّ الإلغاء لهذا النصّ يعني إلغاء التمديد في الخدمة الوظيفيّة والإبقاء على ما جاء في النصّ (1و2) من قانون رقم (26) لسنة 2019 م الخاصّ بالسنّ القانوني للتقاعد .

وفي تلك الحال يُثار التساؤل : إنّ ما جاء في المادة (13) من قانون رقم (26) لسنة 2019 م بإلغاء التمديد هل يقتصر أثره على إلغاء التمديد في قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014م

<sup>1</sup> ( المادة (2/ اولاً. أ / ثانياً) من قانون رقم (26) لسنة 2019

<sup>2</sup> ( المادة (2/ اولاً / ثانياً) من قانون رقم (26) لسنة 2009

<sup>3</sup> ( المادة (13) من قانون رقم 26 لسنة 2019.

المعدّل فقط أم يمتدّ أثره لإلغاء التمديد الوارد لموظّفي الخدمة الجامعيّة الوارد في قانون الخدمة الجامعيّة رقم (23) لسنة 2008 م المعدّل المادة (11/ أولاً/ب) منه ، التي نصت على ( مجلس الجامعة أو الهيئة تمديد خدمة الأستاذ أو الأستاذ المساعد مدة لا تزيد عن (5) خمس سنوات حسب حاجة القسم أو الكلية على أن يكون التمديد كلّ ثلاث سنوات).

إذا كان إلغاء التمديد يشمل إلغاء التمديد الوارد في قانون الخدمة الجامعيّة فهذا الشيء يسبّب إرباكاً كبيراً لسير العمليّة العلميّة والتعليم في الجامعات العراقيّة كون أنّ إعفاء هيئة التدريس من حملة الألقاب العلميّة الأستاذ والأستاذ المساعد ترتبط بالأقسام العلميّة في الجامعات بهم من حيث إستحداث الدراسات العليا وتحديد الطاقة الاستيعابيّة لها إضافةً إلى الإشراف على طلبة الدراسات العليا ، لأنّ الـ (5) سنوات تمديداً تُعطي فرصة كافية للنهوض بحملة الألقاب العلميّة (مدرّس) للوصول بهم الى لقب الأستاذ المساعد ، ودفع أصحاب الألقاب العلميّة الأستاذ المساعد للوصول الى لقب الأستاذ .

كان من الأجدر على المشرّع من خلال إصدار هذا القانون الرجوع الى وزارة التعليم العالي والبحث العلميّ لمعرفة الأضرار التي تنجم عن هذا النص التشريعي .

ولدى استيضاح وزارة التعليم العالي والبحث العلميّ عن الحالتين<sup>(1)</sup> :

1- مدى إمكانية استمرار العمل بأحكام المادة (11/ أولاً/ ب) من قانون الخدمة الجامعيّة رقم (23) لسنة 2008 م .

2- مدى استمرار التمديدات الصادرة قبل نفاذ قانون التعديل الأول رقم (26) لسنة 2019 م لقانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م .

نجد في الحالة الأولى قرار مجلس الدولة أنّ الفقرة (ب) من البند (أولاً) من المادة 119 من قانون الخدمة الجامعيّة رقم (23) لسنة 2008 المعدّل لا يزال نافذاً<sup>(2)</sup>، ونجد أنّ القرار كان مسبباً لأسباب عدّة حيث أنّ التمديد وارد في قانون الخدمة الجامعيّة وأنّ التعديل الذي طرأ يمَسّ قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م ، ومن أهمّ تلك الأسباب هو الرجوع الى المادة

<sup>1</sup> ( كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المرقم (31990) في 17 / 12 / 2019.

<sup>2</sup> ( قرار مجلس الدولة ذو العدد 122 / 2019 في 31 / 12 / 2019، ص2. (غير منشور)

(130) من الدستور<sup>(1)</sup> التي تنص على ( تبقى التشريعات نافذة معمولاً بها ما لم تُلغ أو تُعدّل وفقاً لأحكام الدستور).

أما الحالة الثانية فهي عن مدى الإستمرار بالتمديدات الصادرة قبل نفاذ قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد ، ولدى الاطلاع على الأسباب الموجبة ومن أهمها الرجوع الى المادة (19) من الدستور التي نصت على ( ليس للقوانين أثر رجعي ما لم ينص على خلاف ذلك)، والمادة (129) من الدستور التي تنص على ( تنشر القوانين في الجريدة الرسمية ويعمل بها من تاريخ نشرها ما لم ينص على خلاف ذلك).

وحيث قضت المادة (18) من قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد بأن يُنقذ هذا القانون من تاريخ 31/12/2019 م ، وينشر في الجريدة الرسمية ولم ينص على نفاذه بأثر رجعي.

وبناءً على ماتقدم أصدر قرار مجلس الدولة : ( إنّ تمديد الخدمة الوظيفية لموظف الخدمة الجامعية الذي حصل قبل نفاذ قانون رقم (26) لسنة 2019 قانون التعديل الأول<sup>(2)</sup> لقانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 ما زال نافذاً ).

## المطلب الثاني

### التدريسيون من المدرّسين والمدرّسين المساعدين وموظفي الخدمة الجامعية

جاء في المادة (3/24-4) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988 : تتألف الهيئة التدريسية في الجامعات وهيئة المعاهد الفنية من ( 3- المدرّسين 4- المدرّسين المساعدين ) . وجاء أيضاً في المادة (164/ج) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (49) لسنة 1972 ( أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاضعة لهذا القانون ج - المدرسون).

<sup>1</sup> ( دستور جمهورية العراق لسنة 2005.

<sup>2</sup> ( قرار مجلس الدولة، ذو العدد 122/2019 في 31/12/2019 (غير منشور).



أما عن موظفي الخدمة الجامعية المذكورين في عنوان المطلب أعلاه فيُقصد بهم الموظفون المشمولون بمخصصات الخدمة الجامعية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أصحاب شهادة البكالوريوس فما دون.

ونجد أنّ قانون الخدمة الجامعية في نصّ المادة (11/ أولاً) قد حدّد إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد بعد إكمال سنّ (65) الخمسة والستين عاماً<sup>(1)</sup>.

ولدى الإطلاع على مضمون تعديل قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 في قانون 26 لسنة 2019 نجد في المادة (1) منه : يُلغى نصّ المادة (10) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 ( السالف الذكر) ويحلّ محله ما يأتي :

تتحمّ إحالة الموظف الى التقاعد في إحدى الحالتين الآتيتين:

أولاً: عند إكمال (60) سنة من العمر ، وهو السنّ القانوني للإحالة على التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته .

ثانياً: إذا أقرت اللجنة الطبية الرسمية عدم صلاحيته للخدمة.

نجد أنّ هنالك اختلاف بين القانون الأول والتعديل الحاصل عليه في القانون الثاني ممّا أدى إلى تقليص السنّ القانوني للتقاعد.

وبعد إنعام النظر في المادة (2) من القانون أعلاه<sup>(2)</sup> نجد عدم ورود استثناء لأصحاب الألقاب العلمية ( المدرّس - المدرّس المساعد) أو لموظف الخدمة الجامعية السالف الذكر من سقف السنّ القانوني للتقاعد والإبقاء على سنّ (60) الستين من العمر.

وهذه الفئة غير مشمولة أيضاً بتمديد الخدمة ورفع السنّ القانوني للتقاعد الوارد في قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 م المعدل للمادة (11/ أولاً - ب ) إذ إنّها وردت للأساتذة والأساتذة المساعدين حصراً.

<sup>1</sup> ( قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل.

<sup>2</sup> ( قانون رقم (26) لسنة 2019 م .

ونجد من خلال ذلك أنّ الضرر الذي أُصيبت به فئة المدرّسين والمدرّسين المساعدين وموظّفي الخدمة الجامعيّة من حملة شهادة البكالوريوس فما دون هو تقليص السنّ القانوني للإحالة على التقاعد لهم من (63) الثلاثة والستين سنة إلى (60) الستين سنة.

## المبحث الثاني

### حالات الإحالة على التقاعد لموظّف الخدمة الجامعيّة

إنّ قانون الخدمة الجامعيّة رقم (23) لسنة 2008 م المعدّل لم يتضمّن حالات إحالة الموظّف على التقاعد، ولكنّ تركّ تمديد ذلك إلى قانون التقاعد النافذ وهو قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدّل بموجب القانون رقم (26) لسنة 2019 م .

وسيجري الحديث في هذا المبحث عن حالات الإحالة على التقاعد سواء كانت الإحالة إختياريّة أم إجباريّة. إذ يستحقّ الموظّف الحقوق التقاعديّة بمجرد صدور قرار تعيينه<sup>(1)</sup>.

والإحالة على التقاعد هو قرار إداريّ يتخذ بمبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظّف متى ما بلغ سنّاً معيّناً، وتنتهي بموجب هذا القرار علاقة الموظّف بالإدارة على أن يُخصّص له راتب تقاعديّ<sup>(2)</sup>.

إنّ الإحالة على التقاعد هي ليست عقوبة تأديبيّة لأنّها لم ترد ضمن الجزاءات التأديبيّة المنصوص عليها على سبيل الحصر<sup>(3)</sup>. إذ بإمكان الموظّف أن يقدّم للإدارة الإفصاح عن رغبته في التقاعد<sup>(4)</sup>.

ومن خلال ذلك يتمّ تقسيم المبحث إلى مطلبين ؛ الأوّل : الإحالة الإجماريّة على التقاعد ، والمطلب الثاني : الإحالة الإختياريّة على التقاعد ، وعلى وفق الآتي :

### المطلب الأوّل

<sup>1</sup> ( د. غازي فيصل مهدي: شرح قانون التقاعد الموحد رقم (27) لسنة 2006 م المعدّل ط1، لسنة 2008م، ص 19.

<sup>2</sup> ( د. حمدي قبيلات : انقضاء الرابطة الوظيفية، دار وائل، 2003 م، ص 23.

<sup>3</sup> ( د. عزيزة الشريف: مسألة الموظف العام في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، 1997 م، ص 205.

<sup>4</sup> ( د. طارق حسنين الزيات: حرية الرأي لدى الموظف العام، دار النهضة العربية، 2007 م، ص 254.

## الإحالة الإجبارية إلى التقاعد لموظف الخدمة الجامعية

لم يرد في قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 م المعدل نصٌ يُحدّد فيه الإحالة على التقاعد ، ولكن كان وضع الطريق التشريعي في تحديد إحالة الموظف إلى التقاعد في قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م حيث أنه تتختم إحالة الموظف على التقاعد في إحدى الحالتين الآتيتين<sup>(1)</sup>:

أولاً : عند إكمال (63) الثالثة والستين من العمر ، وهو السن القانوني للإحالة على التقاعد بغض النظر عن مدة الخدمة ، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

ثانياً: إذا قررت اللجنة الطبية الرسمية المختصة عدم صلاحيته للخدمة.

وما جاء أعلاه من تحديد الإحالة الإجبارية للموظف على التقاعد في الحالتين ورد عليها التعديل لهذا القانون ، ممّا أدى إلى تقليص السن القانوني للتقاعد كما جاء في المادة (1) من قانون رقم (26) لسنة 2019 م التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م ، حيث جاء فيه :

أولاً: تتختم إحالة الموظف على التقاعد عند إكمال (60) الستين سنة من العمر ، وهو السن القانوني للإحالة إلى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته. وأستثنى من ذلك حملة اللقب العلمي (أستاذ - أستاذ مساعد)<sup>(2)</sup> ، ليكون السن التقاعدي (63) ثلاثة وستين سنة ، وأستثنى أيضاً المشمولون بقانون الفصل السياسي والسجين السياسي وذوي الشهداء ليكون السن التقاعدي لهم هو (65) خمسة وستين سنة<sup>(3)</sup>.

وفي الحالات السابقة الذكر تم تحديد الإحالة الإجبارية للموظف عن طريق انقضاء السن القانوني للتقاعد المحدد له.

<sup>1</sup> المادة (1/أولاً) من قانون (26) لسنة 2019 م .

<sup>2</sup> المادة (2/أولاً.أ.ثانياً) من قانون رقم (26) لسنة 2019 م .

<sup>3</sup> المادة (2/أولاً.أ.ثانياً) من قانون رقم (26) لسنة 2019 م .

ويُحال الموظف على التقاعد إذا أصيب أثناء الخدمة بمرض يستوجب العلاج لمدة طويلة أو كان المرض من الأمراض المستعصية ، وقررت اللجنة الطبية عدم صلاحيته للعمل بصورة نهائية فيحال على التقاعد مهما بلغت مدة خدمته<sup>(1)</sup> ، وهذا ما نصت عليه المادة (10/ ثانياً) من قانون التقاعد الموحد سالف الذكر. والسبب في ذلك أنّ الموظف يُكلف بأعمال إدارية ، وفي حالة ثبوت عدم صلاحيته للعمل معزز بقرار اللجنة الطبية يؤدي الى عدم الحاجة الى الموظف من خلال ذلك يستوجب الاحالة على التقاعد ، وكذلك إذا انتهت إصابة العمل إلى عطل (65)% خمسة وستين من المائة وأكثر<sup>(2)</sup> ، يتم على إثرها إحالة الموظف الى التقاعد مع مراعاة ما جاء في قانون التقاعد الموحد.

تلك الحالات سالفة الذكر هي من أبرز الحالات الإجبارية للإحالة على التقاعد الواردة في قانون التقاعد ، ويوجد حالات أخرى للإحالة الإجبارية على التقاعد في قوانين خاصة لا تدخل في موضوع بحثنا.

## المطلب الثاني

### الإحالة الإختيارية إلى التقاعد لموظف الخدمة الجامعية

لقد تحدثنا مسبقاً عن الحالات الإجبارية للإحالة على التقاعد الواردة في قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدل ، فيما نُخصّص الحديث في هذا المطلب عن حالات الإحالة الإختيارية على التقاعد وبموجب القانون أعلاه.

للموظف حق في أن يطلب إحالته على التقاعد إذا كان قد أكمل ال(50) الخمسين سنة من عمره ، فيما لو كانت له خدمة تقاعدية لا تقلّ عن (25) خمسٍ وعشرين سنة<sup>(3)</sup>. وحينئذٍ سيكون الموظف مخيراً في الإحالة إلى التقاعد من عدمه ، فما عليه سوى تقديم طلب للإحالة على التقاعد إذا توافرت فيه خدمة (25) سنة وبلغ عمره (50) سنة .

<sup>1</sup> ( المادة (15/ أولاً ) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدل.

<sup>2</sup> ( المادة (16/ أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدل.

<sup>3</sup> ( المادة (12/ أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدل.

وللموظفة المتزوجة أو المطلقة أو الأرملة الحاضنة لأطفالها أن تطلب إحالتها على التقاعد وفق الشروط الآتية<sup>(1)</sup>..

أ- أن لا تقل مدة خدمتها التقاعدية عن (15) خمس عشرة سنة.

ب- أن لا يقل عدد أطفالها عن (3) ثلاثة أطفال ، ولا يزيد عمر أيّ منهم عن (15) خمس عشرة سنة .

وفي ذلك حصر القانون السالف الذكر الإحالة على التقاعد للموظفة المتوافرة فيها الحالات أعلاه لتتمكن من الإحالة الى التقاعد حسب ماورد في ذلك القانون .

وبعد إنعام النظر في التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد الوارد في القانون رقم (26) لسنة 2019 م ، نجد أنّ ما أسلف ذكره لم يطرأ عليه أيّ تعديل فهو ساري المفعول فيما يخص تلك الحالات الإختيارية للإحالة على التقاعد حسب ما ورد مسبقاً.

وهنا يُثار التساؤل حول كيفية اعتبار الموظف مُحالاً على التقاعد إذا تمّ تقديم طلبه لدى توافر الأمور سالفة الذكر ؟ فعلى الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو مَنْ يخوله أيّ منهما في طلبه خلال مدة (45) خمسة وأربعين يوماً من تأريخ تسجيل الطلب في دائرة الموظف ، وبعبكسه يُعدّ الموظف مُحالاً على التقاعد بإنتهائها .

وهذا هو الحكم العام الوارد في قانون التقاعد الموحد ، فإذا لم يُقدّم الموظف طلباً للإحالة على التقاعد فإنّ قيام الإدارة بإحالته على التقاعد دون تقديم طلب منه ودون إكمال السنّ القانوني لا سند له من القانون لأنّ القرار الإداري يكون معيباً بعبب السبب<sup>(2)</sup>.

### المبحث الثالث

#### الحقوق التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية

<sup>1</sup> ( المادة (12/ ثانياً) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدل.

<sup>2</sup> ( سرى حارث عبد الكريم: النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية ، رسالة ماجستير مقدّمة إلى كلية الحقوق جامعة النهدين ، لسنة 2012 م ص 182.

يجري إنتهاء الخدمة الوظيفية لموظف الخدمة الجامعية في عدة حالات ، منها :  
( الإستقالة<sup>(1)</sup> ) و ( الإقصاء من الوظيفة لتخلف أحد شروط التوظيف ) الواردة في المواد ( 7-  
8) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 م المعدل وذلك بصدور حكم جنائي أو توجيه عقوبة انضباطية من شأنها قطع علاقة الموظف بالوظيفة إستناداً على أحكام المادة ( 8 / سابعاً / ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 م المعدل .  
( تقديم طلب الاحالة على التقاعد ) إضافة إلى ( بلوغ السن القانوني المحدد للتقاعد ) .  
ومن خلال تلك الحالات يُحال الموظف على التقاعد ليتمتع بعدها بالحقوق التقاعدية ( الراتب التقاعدي ، المكافأة التقاعدية ، المبلغ المقطوع )<sup>(2)</sup> . ومن هذا المنطلق نستطيع تقسيم المبحث إلى مطلبين ؛ يتضمّن الأول منهما احتساب الراتب التقاعدي فيما يتعلّق الثاني بإحتساب مكافأة نهاية الخدمة.

## المطلب الأول

### احتساب الراتب التقاعدي لموظف الخدمة الجامعية

إنّ المتقاعد هو كلّ شخص إستحقّ عن خدماته راتباً تقاعدياً أو مكافأة تقاعدية أو مبلغاً مقطوعاً وفقاً لأحكام هذا القانون<sup>(3)</sup> ، أمّا الراتب التقاعدي للمتقاعد هو الراتب الشهري الذي يستحقّه المتقاعد<sup>(4)</sup> .

لقد حدّد قانون الخدمة الجامعية استحقاق موظف الخدمة الجامعية راتباً تقاعدياً ، يعادل 80 % من الراتب الاسمي ومخصّصات الخدمة الجامعية والشهادة واللقب العلمي عند إحالته على التقاعد في إحدى الحالات الآتية<sup>(5)</sup> : -

<sup>1</sup> المادة (37/35) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 م المعدل .

<sup>2</sup> المادة (1/ عاشر) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدل .

<sup>3</sup> المادة (1/ تاسعاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدل .

<sup>4</sup> المادة (1/ خامس عشر) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدل .

<sup>5</sup> المادة (12/ أولاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 م المعدل .

أ - إذا أُحيل على التقاعد بسبب إكمال السنّ القانونيّ ، على أن تكون له خدمة تقاعدية لا تقلّ عن (25) خمس وعشرين سنة بضمنها عشر سنوات خدمة جامعية على الأقل.

ب - إذا أُحيل على التقاعد لأسباب صحية جزاء عجز عن أداء واجباته بتقدير من لجنة طبية رسمية مختصة بصرف النظر عن مدّة خدمته أو عمره .

ج - إذا أُحيل على التقاعد بناءً على طلبه ، على أن تكون له خدمة جامعية لا تقلّ عن (20) عشرين سنة .

د - إذا توفّي وهو في الخدمة مهما كانت خدمته أو عمره .

وعليه يُحتسب الراتب القاعديّ حسب قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م ليكون حاصل ضرب معدّل الراتب مضروباً في عدد سنوات الخدمة التقاعدية بالنسبة التراكمية 2,5 % (1) : \_

الراتب التقاعديّ = معدّل الراتب التقاعديّ × 2,5 × (عدد أشهر الخدمة / 12)

100

وحدّد أيضاً القانون أعلاه أن يكون الحدّ الأدنى للراتب التقاعديّ للمتقاعد (400,000) أربعمائة ألف دينار شهرياً بضمنها مخصّصات معيشة<sup>2</sup> ، وهذا يشمل جميع الموظفين المتقاعدين.

وجاء التعديل للقانون سالف الذكر في تحديد الحدّ الأدنى للراتب التقاعديّ كما يأتي : ( يُمنح المتقاعد عن خدماته مخصّصات تحسين معيشة ليصبح مجموع ما يتقاضاه من راتب تقاعديّ ومخصّصات ( الشهادة ، تحسين المعيشة) لا يقلّ عن (500,000) خمسمائة ألف دينار شهرياً<sup>(3)</sup> ، وهذا هو الحدّ الأدنى للراتب التقاعديّ .

<sup>1</sup> ( المادة (21/ ثانياً ) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدل .

<sup>2</sup> ( المادة (21/ رابعاً / أ) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدل.

<sup>3</sup> ( المادة (21/ رابعاً / ب) قانون رقم 26 لسنة 2019 م ( التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م

.)

وكما ذُكر فإنَّ الرواتب المحدّدة في القانون أعلاه هي الحدّ الأدنى للرواتب ، فيما يتزايد الراتب التقاعديّ صعوداً مع زيادة راتب الموظف وزيادة عدد سنوات الخدمة التقاعديّة التي قام الموظف بتأديتها ليصبح بالشكل الأعلى من المقدار المحدد آنفاً.

وبجميع الحالات سابقة الذكر لا يجوز أن يزيد الراتب التقاعديّ على (100%) مائة من المائة من آخر راتب وظيفيّ تقاضاه الموظف في الخدمة التقاعديّة ما لم يرد نصّ يقضي بخلاف ذلك<sup>(1)</sup>.

وكما ذُكر سابقاً فإنّ موظف الخدمة الجامعيّة يستحقّ 80% من الراتب الاسميّ ومخصّصات الخدمة الجامعيّة والشهادة واللقب العلميّ عند الإحالة على التقاعد حسب الحالات سابقة الذكر. وجرى هذا التعديل على نصّ المادة القانونيّة ليصبح بالشكل أعلاه ، إذ إنّ كان نصّ المادة (12) من قانون الخدمة الجامعيّة رقم (23) لسنة 2008 م قبل التعديل : ( يستحقّ موظف الخدمة الجامعيّة راتباً تقاعدياً مساوياً لما يتقاضاه أقرانه ممّن هم في الخدمة من راتب ومخصّصات الخدمة الجامعيّة.....) .

لقد كان من الأجدر أن يجعل المشرّع إستحقاق الراتب التقاعديّ لموظف الخدمة الجامعيّة حسب الحالات المنصوص عليها في المادة (12/ أولاً) من قانون الخدمة الجامعيّة رقم (23) لسنة 2008 م المعدّل بدلاً من 80 % للوصول إلى الحالة الوارد ذكرها في المادة (21/ خامساً) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م ، وهي نسبة 100% على أن لا يتجاوز هذه النسبة .

وهذا الشيء أقلّ بكثير ممّا يمكن أن يُقدّم لأعضاء هيئة التدريس (موظفي الخدمة الجامعيّة ) مقابل الجهود الحثيثة في خدمة التعليم ، والحفاظ على سير العمليّة التعليميّة بانتظام واستمرار .

## المطلب الثاني

### إحتساب مكافأة نهاية الخدمة لموظف الخدمة الجامعيّة

<sup>1</sup> ( المادة (21/ خامساً) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدّل .



إنّ مكافأة نهاية الخدمة هي مبلغ ماليّ يُدفع للموظّف المحال على التقاعد وفقاً للقانون<sup>(1)</sup> ، إذ تُمنح لموظف الخدمة الجامعيّة \_ المحال الى التقاعد بسبب إكماله السنّ القانونيّ أو الذين يُحالون لأسباب مرضيّة بتقرير من لجنة طبيّة مختصّة أو المتوفي في الخدمة \_ مكافأة تعادل راتبه لمدة ستة أشهر بمقياس الراتب الأخير بتاريخ الإحالة على التقاعد .<sup>(2)</sup>

وحدّد قانون التقاعد الموحد ( يُصرف للموظّف المحال على التقاعد لإكماله السنّ القانونيّ أو بناءً على طلبه أو لأسباب صحيّة ولديه خدمة تقاعدية لا تقلّ عن (30) ثلاثين سنة ، مكافأة نهاية الخدمة وتُحسب على أساس الراتب الكامل الأخير والمخصّصات 12× )<sup>(3)</sup> ، إذ منح موظّف الخدمة الجامعيّة مكافأة حسب قانون الخدمة الجامعيّة رقم ( 23 ) لسنة 2008 م المعدّل ، وهذه المكافأة لم تُسمّ مكافأة نهاية الخدمة ولكنّ سُمّيت مكافأة تعادل راتبه لمدة ستة أشهر ليأتي قانون التقاعد الموحد ليصف مكافأة نهاية الخدمة ويُحدّد طريقة احتسابها ( كامل الراتب الأخير والمُخصّصات 12× ) ، وهذه المكافأة تُمنح للمتقاعدين الذين لديهم خدمة تقاعدية لا تقلّ عن (30) سنة ، فإنّ القضاء الإداريّ قد استقرّ على أنّ صرف المكافأة التقاعدية لأعضاء الهيئة التدريسيّة يكون على أساس آخر راتب يتقاضونه بتاريخ إحالتهم على التقاعد ، وهذا ماجاء بقرار مجلس الدولة المؤرخ 2007 /8/30<sup>(4)</sup> .

وهنا ينبغي علينا معرفة الفرق بين مكافأة نهاية الخدمة التي سلفَ ذكرها والمكافأة التقاعدية التي هي مكافأة بديلة عن الراتب التقاعدي<sup>(5)</sup> ، كون أنّ مكافأة نهاية الخدمة تُعطى للموظّف الذي أكمل 30 سنة في الخدمة ، وتُمنح له بالإضافة إلى الراتب التقاعدي الذي يتقاضاه.

أما المكافأة التقاعدية فتتصّ على : ( يستحق الموظّف الذي تقلّ خدمته التقاعدية عن (15) سنة) خمس عشرة سنة المكافأة التقاعدية وتحسب وفقاً لما يأتي : ( الراتب الوظيفيّ الأخير ×

<sup>1</sup> ( المادة (1/ رابع عشر) قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدّل .

<sup>2</sup> ( الماد (11/ رابعاً) من قانون الخدمة الجامعيّة رقم (23) لسنة 2008 م المعدّل .

<sup>3</sup> ( المادة (21/تاسعاً) من قانون التقاعد الموحد رقم ( 9 ) لسنة 2014 م المعدّل .

<sup>4</sup> ( سرى حارث عبد الكريم: النظام القانونيّ لخدمة موظفي الخدمة الجامعيّة ، رسالة ماجستير مقدّمة إلى كليّة الحقوق جامعة النهدين ، لسنة 2012 م ص 192 .

<sup>5</sup> ( المادة (11/1) قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 م المعدّل .

×2 عدد سنوات الخدمة<sup>(1)</sup> ، فيما تُحسب الكسور التي لا تقلّ عن (6) أشهر سنة كاملة لأغراض إحتساب المكافأة التقاعدية<sup>(2)</sup> .

ومن خلال ذلك فإنّ الموظف الذي لم يستحقّ مكافأة نهاية الخدمة أو الراتب التقاعديّ - كون خدمته أقلّ من (15) خمس عشرة سنة- يستحقّ المكافأة التقاعدية وحسب ما ورد أعلاه.

#### الخاتمة :-

بعد أن خضنا هذه التجربة العلميّة لبحث في الاستحقاقات التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية بإستعراض النصوص القانونية التي تخصّ موظف الخدمة الجامعية في قانون التقاعد الموحد والتعديل الأول له ، من خلال الإطلاع على مدى تأثير هذه النصوص في التدريسيّ كموظف خدمة جامعية من جانب ، ومن جانب آخر مدى التأثير على الواقع العلميّ في وزارة التعليم العالي والبحث العلميّ من حيث الدراسات العليا سواء على مستوى الإشراف على البحوث والطاقة الاستيعابية للأقسام العلميّة واستحداث الدراسات العليا ضمن الأقسام للجامعات العراقية ، ومما توصلنا إليه الآتي:

#### أولاً: الإستنتاجات :

1- ورود تحديد الخدمة والاستحقاق التقاعديّ في قانون الخدمة الجامعية، فيما ورد أيضاً في قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م ، والتعديل الأول له ضمن قانون رقم (26) لسنة 2019 م ، وهذه النصوص تؤدّي إلى التداخل في بعض الأحايين خاصّة قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد .

2- وجود نصّين يرتبطان ببعضهما في ذلك ، أولهما : قانون التقاعد الموحد ؛ إذ يمنح للموظفين مكافأة نهاية الخدمة وتُحسب على أساس ( كامل الراتب الأخير والمخصّصات × 12 ) ، وضمن المادة (21/ تاسعاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدّل . والنصّ الثاني يرتبط بقانون الخدمة الجامعية إذ يمنح الموظف مكافأة تعادل راتبه لمدة 6 أشهر ، وقد ورد ذلك ضمن المادة (11 / رابعاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 م المعدّل.

<sup>1</sup> ( المادة (22/ أولاً / أ) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدّل .

<sup>2</sup> ( المادة (22/ أولاً/ب) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدّل.

3. حدّد قانون التقاعد الموحد السنّ القانوني للإحالة على التقاعد لجميع الموظّفين بـ (60) سنة باستثناء ( الأساتذة والأساتذة المساعدين) فقد حدّد لهم سنّ الـ(63).

### ثانياً: المقترحات:

1- يتوجّب على المشرّع التأمّي في شمول أعضاء هيئة التدريس من موظّفي الخدمة الجامعيّة حملة الألقاب العلميّة (الأستاذ/ الأستاذ المساعد) بالإحالة إلى التقاعد عند بلوغ سنّ (63) سنة ، والإبقاء على السنّ القانوني السابق وهو سنّ الـ (65) سنة .

2- على المشرّع أن يذكر في النصّ الصريح في قانون رقم (26) لسنة 2019 م الإبقاء على التمديدات الواردة في قانون الخدمة الجامعيّة للأساتذة والأساتذة المساعدين لما تتّسم به هذه الفئة من خصوصيّة ترتبط بمدى فاعليتها وفائدتها للتعليم العاليّ بالحفاظ على إبقاء استحداث الدراسات العليا الجديدة (الفنيّة ) والحفاظ على الطاقة الاستيعابيّة للقبول في الدراسات العليا بما يتلاءم وسقف الإشراف .

3- في حال عدم تدخّل المشرّع في الفقرتين السابقتين ينبغي على وزارة التعليم العاليّ والبحث العلميّ الإسراع في وضع آلية للتعاقد مع موظّفي الخدمة الجامعيّة من حملة الألقاب العلميّة (الأستاذ/ الأستاذ المساعد) للحفاظ على ديمومة منظومة الدراسات العليا داخل العراق ، مع مراعاة السرعة الممكنة.

### المصادر :-

#### أولاً : الكتب

- 1- د. سعد نواف العنزي : حقوق الموظف وواجباته, دار المطبوعات الجامعيّة, الاسكندرية, 2008 م .
- 2- سيف علاء حسين: سلطة الإدارة في ترصين البحث العلميّ والرقابة عليها ( دراسة مقارنة) , مكتبة الوفاء القانونيّة , الاسكندرية , ط1, 2019 م .
- 3- المستشار رجب عبد الحيم سليم: موسوعة تنظيم الجامعات المصرية, دار أبو المجد للطباعة, القاهرة, 2012 م .

- 4- د. غازي فيصل مهدي: شرح قانون التقاعد الموحد رقم (27) لسنة 2006 المعدل ط1, لسنة 2008 م .
- 5- د. حمدي قبيلات : انقضاء الرابطة الوظيفية, دار وائل, 2003م .
- 6- د. عزيزة الشريف: مساءلة الموظف العام في الكويت, مطبوعات جامعة الكويت, 1997م.
- 7- د. طارق حسنين الزيات: حرية الرأي لدى الموظف العام, دار النهضة العربية, 2007 م .
- 8- سرى حارث عبد الكريم: النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية , رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق جامعة النهدين , لسنة 2012م .

#### ثانياً : التشريعات .

##### - الدساتير :

- 1- دستور جمهورية العراق لسنة 2005 م.

##### - القوانين :

- 1- قانون التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988 م .
- 2- قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم ( 49 ) لسنة 1972م .
- 3- قانون رقم 26 لسنة 2019 م ( التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م)
- 4- قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 م المعدل .
- 5- قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 م المعدل .
- 6- قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 م المعدل .

##### القرارات :

- 1- قرار مجلس الدولة , ذو العدد /122 / 2019 م في 31/12/ 2019 م .