



جامعة الدول العربية : نمائون عاماً من العمل العربي المشترك



الأمانة العامة
قطاع الشؤون الاقتصادية
إدارة المنظمات والاتحادات العربية

(مرفقات البند الثامن) تعديل بعض مواد الأنظمة واللوائح الخاصة بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري

م	الوثيقة	رقم الصفحة
1	مقترح تعديلات بعض بنود لائحة شؤون أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية.	1
2	النظام الأساسي لصندوق التأمين والمعاشات للعاملين بالأكاديمية.	10
3	مقترح تعديلات بعض بنود جدول الرواتب والبدلات للسادة موظفي الأكاديمية.	33
4	مقترح تعديل قيمة بدل غلاء المعيشة للدرجات الوظيفية للسادة موظفي الأكاديمية ليكون في إطار بدل غلاء المعيشة للسادة العاملين بجامعة الدول العربية.	40
5	مقترح زيادة جدول رواتب الموظفين بنظام لائحة المتعاقدين بالأكاديمية.	41
6	مقترح زيادة رواتب السادة المحاضرين المتعاقدين بالأكاديمية.	42
7	تعديل بند في لائحة النظام الأساسي لموظفي الأكاديمية.	43

لائحة شئون أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية

اللائحة	التعديل المقترح	التبريرات
الباب الثاني "شروط التعيين والترقية"		
الباب الثاني "شروط التعيين والترقية" المادة 2/10 " اساليب التعاقد الاخرى للاستعانة بأعضاء هيئة التدريس " بند رقم 1. <u>عضو هيئة تدريس متفرغ</u> • عند بلوغ عضو هيئة التدريس المعين، سواء من الكادر الأكاديمي أو التكنولوجي، سن نهاية الخدمة، يتم التعاقد معه وذلك بناء على توصية مجلس القسم ومجلس الكلية وموافقة لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس بالحاجة إلى مجهوداته مع الاحتفاظ بمسعى درجته في الكادر الوظيفي ، ويراعى عند بلوغه سن نهاية الخدمة خلال الفصل الدراسي أن يستمر في الخدمة حتى نهاية الفصل الدراسي، وفي هذه الحالة تدخل هذه المدة الإضافية في حساب مكافأة نهاية الخدمة / العلاوات. • يلتزم عضو هيئة التدريس المتفرغ بالقيام بكافة واجبات عضو هيئة التدريس المعين لكن دون أن يتقلد أية مناصب إدارية أو تنفيذية، كما يحق له عضوية وحضور مجلس القسم التابع له (على ألا يزيد عدد أعضاء هيئة التدريس المتفرغين عن أعضاء المجلس الأساسيين) ويكون عمله الأسبوعي بحد أدنى ثلاثة أيام أسبوعياً.	الباب الثاني "شروط التعيين والترقية" المادة 2/10 " اساليب التعاقد الاخرى للاستعانة بأعضاء هيئة التدريس " بند رقم 1. <u>عضو هيئة تدريس متفرغ</u> • عند بلوغ عضو هيئة التدريس المعين، سواء من الكادر الأكاديمي أو التكنولوجي، سن نهاية الخدمة، يتم التعاقد معه "حال الاحتياج" وذلك بناء على توصية مجلس القسم ومجلس الكلية وموافقة لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس بالحاجة إلى مجهوداته مع الاحتفاظ بمسعى درجته في الكادر الوظيفي. • يلتزم عضو هيئة التدريس المتفرغ بالقيام بكافة واجبات عضو هيئة التدريس المعين لكن دون أن يتقلد أية مناصب إدارية أو تنفيذية، كما يحق له عضوية وحضور مجلس القسم التابع له (على ألا يزيد عدد أعضاء هيئة التدريس المتفرغين عن أعضاء المجلس الأساسيين) ويكون عمله الأسبوعي بحد أدنى ثلاثة أيام أسبوعياً.	* تم اضافة تلك العبارة وذلك حتى يتم التعاقد بشرط استيفاء كافة اعضاء هيئة التدريس بالقسم التعليمي لعبئهم التدريسي وبعد دراسة تطورا اعداد الطلاب بالقسم التعليمي. *تم حذف تلك الفقرة وذلك لتخفيض العبء على موازنة الباب الاول للأكاديمية وصندوق مكافأة نهاية الخدمة ويمكن استمرار عضو هيئة التدريس حتى نهاية الفصل الدراسي بنظام عقد محاضر متفرغ وفقا لللائحة المتعاقدين لضمان حسن سير العملية التعليمية، ويتم في نهاية الفصل الدراسي البت في استمرار التعاقد من عدمه بعد دراسة مدى الاحتياج.

لائحة شئون أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية

التبريرات	التعديل المقترح	اللائحة
	5-مساعد تدريس يتم انتقاء العناصر المتميزة من خريجي الأكاديمية بالتخصصات المختلفة كمساعدي تدريس أو من أوائل خريجي الجامعات الكبرى المناظرة شرط أن يكونوا من الحاصلين على تقدير امتياز مع مرتبة الشرف (معدل تراكمي 3.6 على الأقل) مع مراعاة الترتيب العام على دفعة التخرج. يتم انتقاء مساعدي التدريس بالأكاديمية بناء على اللجنة المشكلة لاختيار مساعدي التدريس بكليات الأكاديمية وفقاً للاحتياجات الفعلية للأقسام والخطوة الموضوعية والمرتبطة عليها مسبقاً بالتنسيق مع عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس وفقاً للترتيب العام عند التخرج وأولويات احتياج الأقسام من التخصصات بالكلية. يتمتع مساعد التدريس بمنحة كاملة لدراسة درجة الماجستير بالأكاديمية (الإعفاء الكامل من رسوم التسجيل) وذلك بالإضافة الى مكافأة شهرية يتم تحديدها طبقاً للمقترح المقدم بشأن السادة مساعدي التدريس "مرفق"، ويتم اختيار المتميزين منهم للعمل في وظيفة مدرس مساعد وفقاً لأحكام اللائحة. يتم حذف ذلك البند الحد الأدنى لمنحة دراسة الماجستير سنتان ولا تزيد عن أربع سنوات، وفي حالة احتياجه الى السنة الخامسة يتكفل مساعد التدريس بدفع كافة الرسوم عن نفسه . يتم اختيار مساعدي التدريس بنهاية كل عام أكاديمي وذلك وفقاً للشروط	5-مساعد تدريس - يتم انتقاء العناصر المتميزة من خريجي الأكاديمية بالتخصصات المختلفة كمساعدي تدريس أو من أوائل خريجي الجامعات الكبرى المناظرة شرط أن يكونوا من الحاصلين على تقدير امتياز مع مرتبة الشرف (معدل تراكمي 3.6 على الأقل) مع مراعاة الترتيب العام على دفعة التخرج. - يتم انتقاء مساعدي التدريس بالأكاديمية بناء على ترشيح مجلس القسم التعليمي واعتماد مجلس الكلية وفقاً للاحتياجات الفعلية للأقسام والخطوة الموضوعية والمرتبطة عليها مسبقاً بالتنسيق مع عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس وفقاً للترتيب العام عند التخرج وأولويات احتياج الأقسام من التخصصات بالكلية. - يتمتع مساعد التدريس بمنحة كاملة لدراسة درجة الماجستير بالأكاديمية (الإعفاء الكامل من رسوم التسجيل) وذلك بالإضافة الى الرعاية الطبية داخل عيادات الأكاديمية (اختيارياً) ومكافأة شهرية ويتم اختيار المتميزين منهم للعمل في وظيفة مدرس مساعد وفقاً لأحكام اللائحة. - تدخل مدة المنحة ضمن الخدمة بالأكاديمية عند التعيين و يحد أقصى أربعة سنوات ما لم يكن لديه ارتباط وظيفي بجهة عمل أخرى في نفس المدة . - الحد الأدنى لمنحة دراسة الماجستير سنتان ولا تزيد عن أربع سنوات، وفي حالة احتياجه الى السنة الخامسة يتكفل مساعد التدريس بدفع كافة الرسوم عن نفسه . - يتم اختيار مساعدي التدريس بنهاية كل عام أكاديمي وذلك وفقاً للشروط التالية:

لائحة شئون أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية

اللائحة	التعديل المقترح	التبريرات
التالية: - ألا يقل المعدل التراكمي عن تقدير ممتاز مع مرتبة الشرف (3.6) مع مراعاة الترتيب العام عند التخرج. - ألا يكون قد قام بتحسين أكثر من مقررین دراسيين خلال فترة دراسته وعلى ألا يكون التحسين قد تم لأحدهما في الفصل الدراسي الصيفي الأخير ومهما كان معدله التراكمي. - أن يقبل أن يكون تخصصه في الماجستير وفقاً لاحتياجات وموافقة مجلس القسم المعنى. - يجوز ترشيح مساعدى تدريس من خارج الأكاديمية في حالة عدم توفر مرشحين من خريجي الأكاديمية في التخصص المطلوب وعلى أن يكون هناك احتياج فعلى للقسم المختص ويكون الاختيار بنفس الشروط المذكورة أعلاه. ● معايير قياس الأداء لمساعدى التدريس: يتم تقييم أداء مساعد التدريس من خلال السبعة معايير الرئيسية الآتية:- ■ النشاط التعليمي (18 ساعة/أسبوع) ■ النشاط العلمى وإنجاز دراسة الماجستير ■ عضوية اللجان الإدارية المتخصصة ■ الاشتراك في الأنشطة الطلابية ■ تقويم الأداء كمرشد أكاديمي ■ نتائج استقصاء الطلاب ■ السمات الشخصية	التالية: - ألا يقل المعدل التراكمي عن تقدير ممتاز مع مرتبة الشرف (3.6) مع مراعاة الترتيب العام عند التخرج. - ألا يكون قد قام بتحسين أكثر من مقررین دراسيين خلال فترة دراسته وعلى ألا يكون التحسين قد تم لأحدهما في الفصل الدراسي الصيفي الأخير ومهما كان معدله التراكمي. - أن يقبل أن يكون تخصصه في الماجستير وفقاً لاحتياجات وموافقة مجلس القسم المعنى. - يجوز ترشيح مساعدى تدريس من خارج الأكاديمية في حالة عدم توفر مرشحين من خريجي الأكاديمية في التخصص المطلوب وعلى أن يكون هناك احتياج فعلى للقسم المختص ويكون الاختيار بنفس الشروط المذكورة أعلاه. ● معايير قياس الأداء لمساعدى التدريس: يتم تقييم أداء مساعد التدريس من خلال السبعة معايير الرئيسية الآتية:- ■ النشاط التعليمي (18 ساعة/أسبوع) ■ النشاط العلمى وإنجاز دراسة الماجستير ■ عضوية اللجان الإدارية المتخصصة ■ الاشتراك في الأنشطة الطلابية ■ تقويم الأداء كمرشد أكاديمي ■ نتائج استقصاء الطلاب ■ السمات الشخصية	التبريرات

لائحة شئون أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية

التبريرات	التعديل المقترح	اللائحة
	الخطوات المطلوبة لاستكمال التقييم الفصلي: - في نهاية كل فصل دراسي: - يقوم مساعد التدريس بملء عناصر "تقرير الإنجاز الفصلي لمساعد التدريس" إلكترونياً على نظام مركز المعلومات – عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس. - يقوم الأساتذة المعنيون بجدول مساعد التدريس بالإضافة الى رئيس القسم باستكمال عناصر "تقرير الانجاز الفصلي لمساعد تدريس". - يصدق عميد الكلية على التقرير بعد استيفاء كافة عناصره. - يتم إرسال تقرير الإنجاز الفصلي لمساعد التدريس المعتمد من عمادة الكلية إلكترونياً إلى عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس. - يحيط رئيس القسم مساعد التدريس بنتائج التقييم الفصلي مع توجيه مساعد التدريس الى نقاط الضعف إن وجدت ويحصل على توقيع مساعد التدريس بالعلم والإحاطة. - في حالة تظلم مساعد التدريس من التقييم الفصلي يرفع التظلم إلى مجلس الكلية لمناقشته. الاستمرار أو إنهاء الاستعانة بمساعد التدريس: ▪ يتم إختيار أفضل العناصر للتعاقد على درجة "مدرس مساعد" بعد الحصول على درجة الماجستير وبعد وجود احتياج وفقاً لدراسة احتياجات الكلية من أعضاء الهيئة المعاونة ودراسة تطوراعداد الطلبة وساعات التدريس المتاحة بالاقسام التعليمية وعدد أعضاء هيئة التدريس بالاقسام لتحديد إذا كان سيتم تجديد التعاقد على درجة (مدرس مساعد) بمخصصاتها المالية أو إنهاء التعاقد وعدم تجديده والحصول على كافة مستحقاته لدى الأكاديمية الناتجة عن التعاقد وفقاً لللائحة المتعاقدين للانضمام للهيئة المعاونة لاعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية وفقاً لتقارير الإنجاز الفصلية على الاتقل	الخطوات المطلوبة لاستكمال التقييم الفصلي: - في نهاية كل فصل دراسي: - يقوم مساعد التدريس بملء عناصر "تقرير الإنجاز الفصلي لمساعد التدريس" إلكترونياً على نظام مركز المعلومات – عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس. - يقوم الأساتذة المعنيون بجدول مساعد التدريس بالإضافة الى رئيس القسم باستكمال عناصر "تقرير الانجاز الفصلي لمساعد تدريس". - يصدق عميد الكلية على التقرير بعد استيفاء كافة عناصره. - يتم إرسال تقرير الإنجاز الفصلي لمساعد التدريس المعتمد من عمادة الكلية إلكترونياً إلى عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس. - يحيط رئيس القسم مساعد التدريس بنتائج التقييم الفصلي مع توجيه مساعد التدريس الى نقاط الضعف إن وجدت ويحصل على توقيع مساعد التدريس بالعلم والإحاطة. - في حالة تظلم مساعد التدريس من التقييم الفصلي يرفع التظلم إلى مجلس الكلية لمناقشته. الاستمرار أو إنهاء الاستعانة بمساعد التدريس: ▪ يتم إختيار أفضل العناصر للتعيين على درجة "مدرس مساعد" والانضمام لهيئة التدريس بالأكاديمية وفقاً لتقارير الإنجاز الفصلية ولن أنهموا المتطلبات بنجاح وبناء على توصية مجلس القسم واعتماد مجلس الكلية.

لائحة شئون أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية

اللائحة	التعديل المقترح	التبريرات
• يتم إنهاء الاستعانة بمساعدى التدريس فى الحالات الآتية: ▪ إذا حصل على متوسط درجات أقل من 80% فى تقريرين فصليين. ▪ إذا لم يستكمل متطلبات درجة الماجستير خلال فترة خمس سنوات كحد أقصى. ▪ لا يوجد أدنى التزام من جهة الأكاديمية نحو تسكين أو تعيين أى مساعد تدريس حصل على درجة الماجستير ولم تثبت كفاءته فى الأعمال الموكلة إليه فى التدريس والبحث العلمى والأعمال الادارية الأخرى المرتبطة بالتكليفات والمهام الموكلة إليه من قبل رؤسائه ومراكز المسئولية. ▪ ضرورة توقيع مساعد التدريس باستلام صورة من هذه القواعد للعلم والإحاطة عند بدء الاستعانة به.	عن جيد جداً خلال فترة التعاقد معه كمساعد تدريس ولمن أنهوا المتطلبات بنجاح. • يتم إنهاء الاستعانة بمساعدى التدريس فى الحالات الآتية: ▪ إذا حصل على متوسط درجات أقل من 80% فى تقريرين فصليين. ▪ إذا لم يستكمل متطلبات درجة الماجستير خلال فترة خمس سنوات كحد أقصى. ▪ إذا حصل على درجة الماجستير وتبين عدم وجود احتياج وفقاً لدراسة احتياجات الكلية من أعضاء الهيئة المعاونة ودراسة تطور اعداد الطلبة وساعات التدريس المتاحة بالاقسام التعليمية وعدد أعضاء هيئة التدريس بالاقسام التعليمية. ▪ لا يوجد أدنى التزام من جهة الأكاديمية نحو التعاقد مع أى مساعد تدريس حصل على درجة الماجستير ولم تثبت كفاءته فى الأعمال الموكلة إليه فى التدريس والبحث العلمى والأعمال الادارية الأخرى المرتبطة بالتكليفات والمهام الموكلة إليه من قبل رؤسائه ومراكز المسئولية. ▪ ضرورة توقيع مساعد التدريس باستلام صورة من هذه القواعد للعلم والإحاطة عند بدء الاستعانة به.	
• <u>المادة 11 الشروط العامة للتعيين والترقى:</u> تتم مراعاة الشروط العامة التالية عند تعيين وترقية أعضاء هيئة التدريس: 1. استيفاء جميع شروط التعيين الواردة بالمادتين (7)، (11) من النظام الأساسى لموظفى الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري. 2. استيفاء الشروط الخاصة الواردة بالمواد (12)، (13)، (14) من هذه اللائحة. 3. أن يكون قد حصل على تقدير كفاءة لا يقل عن " جيد جداً " فى العامين السابقين للترقية فى "تقرير إنجاز محاضر" (وذلك فى حالات الترقية).	يتم الاخذ بقواعد الترقى واجراءات عمل اللجان العلمية الدائمة بالاكاديمية 2021-2024 والتي تتوافق مع متطلبات المجلس الاعلى للجامعات "مرفق" ونرى تفويض سعادة الاستاذ الدكتور/ رئيس الاكاديمية فى التصديق على تعديلات قواعد الترقى وفقاً للتعديلات الخاصة بشروط الترقى بالمجلس الاعلى للجامعات مستقبلاً.	

لائحة شئون أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية

اللائحة	التعديل المقترح	التبريرات
4. اجتياز دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس المعتمدة من الأكاديمية أو الجامعات المناظرة بمعدل أربع دورات لكل مستوى وظيفي. 5. يتعين على المتقدم للترقية أن يحدد التخصص (العام/الدقيق) الذي يرغب في الحصول على الترقية عليه في الطلب المقدم منه. 6. يراعى في كل حالات الترقية إلى درجة أستاذ أو أستاذ مساعد / محاضر أول أو محاضر ثان أن تكون جميع البحوث المقدمة للفحص والتقييم موزعة على سنتين ميلاديتين على الأقل وذلك من تاريخ شغل آخر درجة علمية سواء كانت السنوات متصلة أو منفصلة. 7. الإنتاج العلمي المقدم للفحص والتقييم للترقية يجب أن يكون منشوراً أو مقبولاً للنشر في دوريات أو مجلات علمية تأخذ جميعها بنظام التحكيم. 8. تقبل بحوث المؤتمرات المنشورة فقط في دورية المؤتمر والتي تأخذ بنظام التحكيم ولا يعتد بتقديم إفادة عن الأبحاث المقبولة للنشر قبل عقد المؤتمر، كذا لا يعتد بالأبحاث المنشورة من رسالة الماجستير والدكتوراة الخاصة بالمتقدم. 9. في حالة البحوث المشتركة يتم احتساب نسبة مشاركة المتقدم وفقاً للنسب المذكورة في قواعد التشكيل والإجراءات المنظمة لسير العمل باللجان العلمية للأكاديمية . 10. لايجوز التقدم للترقية بأكثر من بحثين منشورين في عدد واحد من نفس الدورية الواحدة أو المؤتمر الواحد ولا تقبل الأبحاث التي تنشر On Line إلا إذا كانت من قبل ناشر معلوم دولياً. 11. لا يعتد إلا بالأبحاث التي يثبت أن المتقدم قد دون عليها علاقته بالأكاديمية حتى لو كان معاراً أو منتدباً أو في مهمة علمية داخلية أو خارجية أثناء عمل البحث. 12. يقدم عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية للقب أستاذ/أستاذ مساعد أو		

لائحة شئون أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية

اللائحة	التعديل المقترح	التبريرات
درجة محاضر أول/محاضر ثان محاضرة علمية في مجال أبحاثه وتخصصه الدقيق وتتم مناقشته أمام اللجنة العلمية المختصة وبحضور أساتذة/ محاضرين أوائل في التخصص من داخل الأكاديمية وخارجها. 13. يتم احتساب مدة أقدمية عضو هيئة التدريس في درجته (بالكادر الأكاديمي) عند ترقيته بالأكاديمية إذا كان قد أمضاها في أحد الجامعات أو المعاهد المناظرة المعترف بها وذلك عند منحه اللقب العلمي فقط (أستاذ- أستاذ مساعد) وتتم ترقيته مالياً وفقاً لاستيفاء الفترات البيئية طبقاً لللائحة النظام الأساسي وهي أربع سنوات خدمة فعلية بالأكاديمية. 14. يجوز لعضو هيئة التدريس الحاصل علي إجازة خاصة بموافقة سارية من الأكاديمية، التقدم بأوراقه للجنة العلمية بخطاب من عميد الكلية التابع لها ويقدم كافة الأوراق والمستندات المطلوبة وتستكمل إجراءات الترقية بالكامل على ألا تتم ترقيته إلا بعد عودته واستلامه للعمل و إجازة المناقشة و تقديم تقرير عميد الكلية، وبشرط استيفاء الفترة البيئية طبقاً لللائحة النظام الأساسي وهي أربعة سنوات خدمة فعلية بالأكاديمية . 15. يجوز لعضو هيئة التدريس الذي تم ايفاده بواسطة الأكاديمية في إعاره أو في مهمة علمية بموافقة سارية من الأكاديمية ، التقدم بأوراقه للجنة العلمية بخطاب من عميد الكلية التابع لها ويقدم كافة الأوراق والمستندات المطلوبة وتستكمل إجراءات الترقية بالكامل وتتم الترقية في تاريخ استحقاقها. 16. يجوز للجنة شئون أعضاء هيئة التدريس مراجعة ما جاء بهذه اللائحة وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة للتطوير ومواكبة التغيرات المحلية والعالمية في الجامعات وما يصدره المجلس الأعلى للجامعات بدولة المقر من لوائح وقواعد علمية للترقي بما لا يتعارض مع النظم والقواعد المقررة .	<u>الباب الثالث:</u>	<u>الباب الثالث:</u>

لائحة شئون أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية

اللائحة	التعديل المقترح	التبريرات
<u>الواجبات والالتزامات العامة لأعضاء هيئة التدريس:</u> <u>مادة (23): نصاب التدريس</u> يلتزم عضو هيئة التدريس بتنفيذ النصاب المعتمد وفقاً لدرجته الوظيفية ومكان عمله على أساس فصلين دراسيين للعام الدراسي الواحد يحتوى كل منهما على 16 أسبوع ويشمل النصاب المحاضرات المكلف بأدائها و الحضور الفعلي للتمارين مع مساعدي التدريس و كذلك الأعباء الادارية بما يوازي ساعتين أسبوعياً وطبقاً لما يلي: 1- أستاذ / محاضر أول فئة ثالثة 10 ساعة / أسبوع 2- أستاذ / محاضر أول فئة ثانية 8 ساعة / أسبوع 3- أستاذ / محاضر أول فئة أولى 6 ساعة / أسبوع 4- محاضر ثاني / أستاذ مساعد 14 ساعة / أسبوع 5- محاضر ثالث / مدرس 16 ساعة / أسبوع 6- محاضر رابع / مدرس مساعد 18 ساعة / أسبوع • عند بلوغ عضو هيئة التدريس السن القانوني لنهاية الخدمة يطبق نفس النصاب طبقاً لدرجتهم الوظيفية. • يحتسب عدد ساعات التدريس العملية بالإضافة إلى عدد ساعات التدريس النظرية عند حساب ساعات التدريس الزائدة عن النصاب. • لا تزيد الساعات الزائدة عن النصاب عن 100% من النصاب الأصلي لكل فصل دراسي ما لم يصدر قرار من رئيس الأكاديمية بتعديل هذه النسبة عند الضرورة ،ويمكن تجاوز هذه النسبة على أن يتم ترحيل الزيادة إلى الفصل الدراسي التالي وبعد موافقة عميد الكلية. يتم تخفيض النصاب المعتمد لأعضاء هيئة التدريس من شاغلي الوظائف الإدارية: • أستاذ / محاضر أول 4 ساعة / أسبوع • محاضر ثاني / أستاذ مساعد 6 ساعة / أسبوع • محاضر ثالث / مدرس 8 ساعة / أسبوع	<u>الواجبات والالتزامات العامة لأعضاء هيئة التدريس:</u> <u>مادة (23): نصاب التدريس</u> يلتزم عضو هيئة التدريس بتنفيذ النصاب المعتمد وفقاً لدرجته الوظيفية ومكان عمله على أساس فصلين دراسيين للعام الدراسي الواحد يحتوى كل منهما على 16 أسبوع ويشمل النصاب المحاضرات المكلف بأدائها و الحضور الفعلي للتمارين مع مساعدي التدريس و كذلك الأعباء الادارية بما يوازي ساعتين أسبوعياً وطبقاً لما يلي: 1- أستاذ / محاضر أول فئة ثالثة 10 ساعة / أسبوع 2- أستاذ / محاضر أول فئة ثانية 8 ساعة / أسبوع 3- أستاذ / محاضر أول فئة أولى 6 ساعة / أسبوع 4- محاضر ثاني / أستاذ مساعد 14 ساعة / أسبوع 5- محاضر ثالث / مدرس 16 ساعة / أسبوع 6- محاضر رابع / مدرس مساعد 18 ساعة / أسبوع • عند بلوغ عضو هيئة التدريس السن القانوني لنهاية الخدمة يطبق نفس النصاب طبقاً لدرجتهم الوظيفية. • يحتسب عدد ساعات التدريس العملية بالإضافة إلى عدد ساعات التدريس النظرية عند حساب ساعات التدريس الزائدة عن النصاب. • لا تزيد الساعات الزائدة عن النصاب عن 100% من النصاب الأصلي لكل فصل دراسي ما لم يصدر قرار من رئيس الأكاديمية بتعديل هذه النسبة عند الضرورة ،ويمكن تجاوز هذه النسبة على أن يتم ترحيل الزيادة إلى الفصل الدراسي التالي وبعد موافقة عميد الكلية. يتم تخفيض النصاب المعتمد لأعضاء هيئة التدريس من شاغلي الوظائف الإدارية: 1- أستاذ / محاضر أول • 4 ساعة / أسبوع "لعمداء الكليات والمعاهد" ، • 6 ساعة / أسبوع للسادة الوكلاء ورؤساء الاقسام التعليمية	الالتزامات العامة لأعضاء هيئة التدريس: الالتزامات العامة لأعضاء هيئة التدريس: الالتزامات العامة لأعضاء هيئة التدريس:

لائحة شئون أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية

اللائحة	التعديل المقترح	التبريرات
	ورؤساء الوحدات. 2-محاضر ثانٍ/ أستاذ مساعد • 6 ساعة / أسبوع " للقائم بأعمال عميد كلية او معهد " • 8 ساعة/اسبوع للسادة الوكلاء ورؤساء الاقسام التعليمية 3-محاضر ثالث / مدرس • 8 ساعة / أسبوع " للقائم بأعمال عميد كلية او معهد " • 10 ساعة/اسبوع للسادة الوكلاء ورؤساء الاقسام التعليمية	



صندوق التأمين و المعاشات للعاملين
بالاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا
والنقل البحري

النظام الأساسي لصندوق التأمين والمعاشات للعاملين
بالاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري

1	تمهيد: مبررات النظام وجدواه
2	الأسس التأمينية لنظام المعاشات
	لائحة النظام الأساسي:
3	الباب الأول: بيانات عامة
4	الباب الثاني: شروط العضوية والإشتراكات
4	الباب الثالث: المزايا
10	الباب الرابع: النظام المالي للصندوق
11	الباب الخامس: حالات وشروط إستحقاق تعويضات الدفعة الواحدة
12	الباب السادس: السجلات والحسابات السنوية
12	الباب السابع: الجمعية العمومية
13	الباب الثامن: مجلس الإدارة
14	الباب التاسع: أحكام وقتية
14	الباب العاشر: أحكام عامة
15	جدول توزيع المعاش على المستحقين

تمهيد: مبررات النظام وجدواه

أولاً:

المعاشات تفي بالاحتياجات التأمينية للعاملين في حالات التقاعد والعجز والوفاة. الشيخوخة والعجز والوفاة أخطار ثلاثة يتعرض لها العاملون (وأسرهم) ومن المؤكد تحقق أحدها بالنسبة لكل منهم. فالعامل كبشر محكوم عليه بالوفاة وهي خطر مؤكد الحدوث وإن كان من غير المعروف وقت حدوثه ، وحيث تقع في سن مبكر فإن الأسرة لا تفقد شخص العامل ورعايته فقط بل تتلزم مع هذه الخسارة المعنوية خسارة مادية لا تقتصر على الدخل الذي كان يحصل عليه العائل وإنما تمتد إلى ما كان سيحصل عليه لو لم تقع الوفاة. والعامل كبشر معرض لخطر العجز المبكر المستديم الذي يؤدي إلى فقد قدرته على أداء أي عمل أو نشاط وتتلازم مع تحقق هذا الخطر خسارة معنوية تمتد فسوتها إلى العامل ذاته الذي يتطلع لزملائه مع خسارة مادية تتساوى مع تلك التي تقع بسبب الوفاة. وإذا امتدت الحياة بالعامل إلى مرحلة متقدمة من العمر فإنه سيصل إلى سن التقاعد الذي يتعين عنده أن يحصل على أجازة مفتوحة مدفوعة الأجر (وهذا هو المعاش) إلى نهاية العمر.

ثانياً: قيام وتدعيم نظام للمعاشات يؤكد رابطة الانتماء بالاكاديمية كجامعة ذات قوى عاملة دائمة.

من أهم آثار نظم المعاشات قيام رابطة إنتماء قوية ذات بعد إنساني وإجتماعي مرغوب فيه على مستوى الاكاديمية كجامعة ذات هيكل وظيفي وأكاديمي له طابعه التقدمي المستمر.

ويوضح لنا التحليل الإحصائي لبيانات التوزيع العمري للعاملين وأجورهم الشهرية وفقاً للوضع في يناير 1996 أن المتوسط العمري للعاملين الدائمين يبلغ 44 عاماً وبترجيح هذا المتوسط بالأجور يرتفع إلى 47 عاماً ويؤكد هذا أن الاكاديمية تتمتع بقوى عاملة ذات خبرة يتعين تأكيد إنتمائها.

كما يتضح إرتفاع المتوسط الشهري للأجور وبالتالي تمتع العاملين بمستوى معيشة مرتفع نسبياً يفترض معه قيام الرغبة في السعي نحو ضمانه في حالات التقاعد والعجز والوفاة. هذا وقد اختبرنا مدد خدمة العاملين الدائمين بالاكاديمية فتبين إرتباطهم بالعمل بالاكاديمية لسنوات طويلة نسبياً إذ يبلغ متوسط مدد الخدمة السابقة حوالي 12.5 سنة.

الأسس التأمينية لنظام المعاشات

أولاً : حيث يساهم العاملون إلى جانب جهة العمل في تمويل نظم المعاشات فإن التنظيم القانوني الذي تخضع له النظم يقوم على: -

- تتحدد المزايا وشروط وحالات إستحقاقها ومستواها بما يتفق وإحتياجات الأعضاء في حدود القدرات التمويلية المتاحة.
- تدار بمعرفة ممثلين عن الاكاديمية وعن العاملين بها معاً وتستثمر أموالها فيما يحقق أقصى مصلحة مادية وإجتماعية لصالح الأعضاء.

ثانياً : تتحدد الأصول الواجب مراعاتها في تصميم هيكل المزايا التأمينية (حالات وشروط ومستوى المزايا) للعاملين بالاكاديمية كما يلي: -

- إهتمام النظام بتوفير معاش عند التقاعد بدون قيمة إستبدالية. وهذا أفضل من أداء مبلغ من دفعة واحدة يساء إنفاقه نظراً لعدم خبرة العاملين مع إهتمامهم بتوفير كافة احتياجاتهم الرأسمالية قبل بلوغ سن التقاعد.
- مراعاة حالات الاستغناء عن خدمات العامل وحالات التقاعد المبكر Early retirement عند بلوغ أو تجاوز الخامسة والخمسين عن مدة لا تقل عن 15 عاماً وحالات التقاعد في سن متقدم Late retirement.
- توفير مزايا جوهريّة لحالات الوفاة.
- من المرغوب فيه إدارياً وتأمينياً في حالات إنتهاء الخدمة لغير بلوغ السن أو العجز أو الوفاة أن ترد للعامل إشتراكاته.

ثالثاً : تعتبر فاعلية الحماية التأمينية وتأكيد إنتماء العاملين الوجه الآخر لفاعلية نظام الأجور من حيث أثر كل منهما على نجاح العمل وتقدمه إذ تصاغ المزايا وشروطها ويتحدد مستواها على النحو التالي: -

- 1 - تقتصر حقوق العامل الذي تنتهي خدمته لإنقطاعه عن العمل أو لسبب تأديبي على إقتضاء إشتراكاته التي أداها للنظام.
- 2 - يراعى في إكتساب الحق في المعاش مدة الخدمة بالاكاديمية.
- 3 - خفض المزايا التأمينية بمعدلات ملموسة لمن تنتهي خدمتهم قبل بلوغ السن لغير الاستغناء أو الوفاة أو العجز أو المعاش المبكر.

رابعاً : ربط المعاش بأخر راتب كان يتقاضاه الموظف يحقق تناسب المعاشات مع الدخل المعاصر لتاريخ تحقق الخطر.

خامساً : أهمية وملاءمة مساهمة الاكاديمية إلى جانب العاملين في تمويل نفقات المزايا. تتفق مساهمة الاكاديمية مع ما تهدف إليه من مصالح بإنشاء نظام التأمين وتؤدي تلك المساهمة إلى جانب توفير المعاشات في الحالات وعند المستوى الذي يتفق وحاجات العاملين بما يشعرهم بإدراك الاكاديمية وتفهمها لظروفهم واحتياجاتهم.

الباب الأول: بيانات عامة

مادة (1):

أ - النظام : نظام صندوق التأمين والمعاشات للعاملين الدائمين بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري.

ب - العنوان : أبو قير - الاسكندرية

ج - الغرض : أداء معاشات وتعويضات للعاملين المؤمن عليهم في حالات إنتهاء الخدمة.

د - تاريخ التأسيس : 1996/7/1.

هـ - تاريخ حساب المزايا وتحصيل الاشتراكات : 1997/7/1.

مادة (2): يعتبر الصندوق ضمن أنشطة الأكاديمية ويخضع لأحكام لائحة نظامه الأساسي الخاصة به.

مادة (3): في تطبيق أحكام هذا النظام يقصد بـ : -

أ - الأكاديمية : الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري ويمثلها رئيس الأكاديمية.

ب - العضو المؤسس : هو العضو الموجود بخدمة الأكاديمية في تاريخ التأسيس ويقبل الانضمام للصندوق خلال 3 شهور من تاريخ صدور قرار إنشاء الصندوق

ج - العضو الجديد: هو العضو الذي يلتحق بالعمل بالأكاديمية بعد تأسيس النظام بإعتبار النظام ميزة مكملة لشروط التعاقد.

لايتجاوز سن العضو الجديد عند إنضمامه للصندوق سن الخامسة والخمسين ويحق له في هذه الحالة أن يقوم بشراء مدة سابقة بعد سن الثانية والخمسين وحتى الخامسة والخمسين ويتحمل عنها حصته وحصة الأكاديمية محسوبة على راتب بداية التعيين ، ويجوز الأداء على دفعات لا تسقط بالوفاة وبمراعاة تحميلها بعائد تكلفة الفرصة البديلة. (العائد الذي يحققه النظام).

د - مجلس الإدارة : مجلس إدارة الصندوق.

هـ - أجر الاشتراك : الأجر (الراتب) الاساسي الشهري.

و - مدد الخدمة السابقة : مدة الخدمة بالأكاديمية السابقة لتاريخ حساب المزايا وتحصيل الاشتراكات.

ز - مدد الاشتراك : مدد الاشتراك الفعلية بالصندوق اعتباراً من 1997/7/1 أو من تاريخ الانضمام للصندوق بالنسبة للأعضاء الجدد.

ح - العجز المنهي للخدمة : هو العجز الكامل المستديم المنهي للخدمة قبل بلوغ سن التقاعد ويشمل كل عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام وحالات الأمراض العقلية وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بها قرار من رئيس الأكاديمية بعد الرجوع إلى مستشار النظام.

ط - العاجز عن الكسب : كل شخص مصاب بعجز يحول كلية بينه وبين العمل أو ينقص قدرته على العمل بواقع 50% على الأقل ويشترط أن يكون هذا العجز ناشئاً بالميلاد أو نتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص قبل سن الثانية والستين.

الباب الثاني: شروط العضوية والإشتراكات

مادة (4) : شروط العضوية: يشترط في العضو أن يكون من العاملين الدائمين بالأكاديمية.

مادة (5) : يتم تمويل النظام على النحو التالي: -

- 1 - اشتراك شهري خصماً من أجور العاملين الشهرية بواقع 10% منها.
- 2 - اشتراك شهري تقوم الاكاديمية والجهات التابعة بسداده بواقع 15% من الأجور الشهرية للعاملين غير مسترده في أي حال من الأحوال.
- 3 - القيمة الرأسمالية للحقوق التي يؤديها الصندوق.
- 4 - ريع استثمار أموال هذا النظام.
- 5 - أية موارد أخرى من الاعضاء أو من الاكاديمية أو من الكيانات التي تنشأ في نطاق الاكاديمية التي تدعمها مالياً أو من الغير بشرط موافقة مجلس الإدارة.

الباب الثالث: المزايا

الفصل الأول: حالات وشروط إستحقاق المعاشات (1)

مادة (6) : إنتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغ (أو تجاوز) السن المعاشي عن مدة الإشتراك في النظام 120 شهراً أو أكثر وفيما يتعلق بالمؤسسين تعتبر في حكم مدة الإشتراك مدة الخدمة السابقة بالاكاديمية. (2)
وفي حالة الاستعانة بمن توافرت في شأنه شروط الاستحقاق بعد بلوغ سن الثانية والستين فيشترط لصرف المعاش استكمال مدة اشتراك فعالية تنتهي في 1999/6/30 ويصرف المعاش اعتباراً من 1999/7/1 أو عند إنتهاء فترة الاستعانة أيهما اسبق.

(1) تعتبر المعاشات الوسيلة المتفق عليها لتعويض إنقطاع الأجر الذي يعول عليه العامل وأسرته في معيشتهم في حالات تحقق أخطار الشيخوخة أو العجز أو الوفاة.
وهكذا يستحق معاش الشيخوخة في حالة إنتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغ (أو تجاوز) السن المعاشي ويستحق معاش العجز أو الوفاة في حالة إنتهاء خدمة المؤمن عليه نتيجة لتحقق أحد هذين الخطرين في تاريخ سابق على بلوغ (أو تجاوز) السن المعاشي.
ولما كان من اليسير تحديد تاريخ بلوغ المؤمن عليه للسن المعاشي فإنه يطالب بأن تكون لديه مدة اشتراك طويلة في التأمين حتى يستحق معاش الشيخوخة.

(2) يشترط ألا تقل المدة الموجبة لإستحقاق المعاش عن 120 شهراً وبمراعاة جبر كسر السنة إلى سنة إذا كان من شأن ذلك استحقاق معاش فإنه يكفي أن تتجاوز مدة الاشتراك في التأمين تسع سنوات ولو بيوم واحد.

مادة (7) : إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب إستغناء الاكاديمية عن خدماته وكانت له مدة خدمة في الاكاديمية خمسة عشر عاماً كان له الحق في الحصول على معاش يتناسب مع مدة إشتراكه الفعلية.

فإذا كان معاش مدة الإشتراك الفعلية أقل من الحد الأدنى لمعاش بلوغ السن المنصوص عليه بالمادة 14 رفع إلى هذا القدر والتزمت الاكاديمية عندئذ بأن تؤدي للصندوق القيمة الرأسمالية للفرق بين معاش مدة الإشتراك الفعلية وبين المعاش المستحق بمراعاة الحد الأدنى.

مادة (8) : إنتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة ، أو العجز الكامل ، ولا تشترط أية مدة إشتراك. (1)

مادة (9) : إنتهاء خدمة المؤمن عليه عن عمر 55 عاماً فأكثر لغير الأسباب المقررة المنصوص عليها بالحالات السابقة إستحق المعاش المبكر متى بلغت مدة إشتراكه في التأمين 15 عاماً. (2)
في تقرير الحق في المعاش للعاملين المؤسسين تعتبر في حكم مدة الإشتراك مدة الخدمة السابقة.

مادة (10) : يجوز للمؤمن عليه الذي يستحق معاشاً لإنهاء خدمته لبلوغ السن المعاشي أن يطلب حساب المعاش المستحق عن ثلثي مدة الإشتراك بحيث لا يقل المعاش عن الحد الأدنى والحصول على تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه بالمادة (34) عن المدة الباقية.

الفصل الثاني: كيفية حساب المعاشات والتعويضات

مادة (11) : يحسب المعاش في كافة حالات إستحقاقه على أساس آخر راتب كان يتقاضاه الموظف ، ويحق للعضو الاساسي (الموظف السابق بالاكاديمية ، والجهات التابعة) الاشتراك في صندوق الرعاية الطبية للعاملين بالاكاديمية بناء على طلب يقدم لرئيس مجلس ادارته الصندوق مقابل سداد النسب المقررة في حينه على اصحاب المعاشات.

(1) تختلف هذه الحالة عن الحالتين السابقتين في استحالة تنبؤ المؤمن عليه بتاريخ تحقق الخطر فكل من تاريخ الوفاة وتاريخ العجز المنهي للخدمة علمهما عند الله سبحانه وتعالى ، ومن ناحية أخرى فإن تحقق الخطر هنا يكاد يستحيل بعده العمل ، ولذا لا تشترط هنا أية مدة إشتراك على الإطلاق.

(2) الفرض في هذه الحالة إنتهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشي ولغير الإستغناء أو الوفاة أو العجز الكامل ولا يكون أماننا من سبب لإستحقاق المعاش سوى طول مدة الإشتراك في التأمين وبهذا يتمثل مفهوم الشيخوخة كوسيلة لتعويض الدخل بتحويله من فترة الحياة العملية إلى فترة إستحقاق المعاش.

ونظراً لاستحقاق المعاش هنا قبل بلوغ السن المعاشي فإنه يسمى بالمعاش المبكر وقد تقرر شروط إستحقاقه في ضوء لائحة العاملين بالاكاديمية.

مادة (12) : أ- إذا كان إنتهاء الخدمة لبلوغ سن إثنين وستين سنة ميلادية حسبت كل سنة من سنوات مدة الإشتراك بواقع 2.2 % من أجره الشهري الأخير الذي أدبت على أساسه الإشتراكات بحد أقصى 75% منه , وبواقع 1.5 % عن كل سنة من سنوات مدة الخدمة السابقة التي روعيت في استحقاق المعاش بالنسبة للمؤسسين . وفي جميع الاحوال يؤدي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه بالمادة (34) عن كل سنة من سنوات مدة الإشتراك الفعلية التي تتجاوز القدر اللازم للحصول على الحد الأقصى للمعاش عند الخروج.

ب- إذا انتهت خدمة الموظف لبلوغ ستين سنة ميلادية يحسب المعاش عن كل سنة من سنوات مدة الإشتراك بواقع 2% من آخر أجر كان يتقاضاه الموظف بحد أقصى 70% منه (1).

وبالنسبة للعاملين من الجهات التابعة للأكاديمية (برامج التعليم الدولي – مركز البحوث للاستشارات – معهد الموانى) وغيرها ولهم مدة اشتراك سابقة بهذا النظام في الجهة الخاصة بهم ، يصرف لهم تعويض الدفعة الواحدة عن فتره الاشتراك السابقة في هذه الجهة محسوبا على اخر راتب بالجنه الذى سددت على أساسه الاشتراكات مضروبا في عدد شهور الاشتراك مضروبا في 15 % لمدته اشتراك اكثر من 15 عام ومضروبا في 12 % لمدة اشتراك اقل من 15 عام وفقا للمادة (34).

فى حالة التحاقهم بنظام التعاقد المستمر بالاكاديمية يتم احتساب معاش شهرى لهم عن فترة اشتراكهم اللاحقه بصندوق المعاشات بالاكاديمية محسوبا على اخر راتب مسدد عنه اشتراكات عن مدة اشتراك لا تقل عن 10 سنوات.

مادة (13) : يجبر كسر السنة إلى سنة كاملة في مجموع حساب مدد الإشتراك في التأمين (ومدد الخدمة السابقة إن وجدت) إذا كان من شأن ذلك إستحقاق المؤمن عليه للمعاش.

وفي حساب المعاش يجبر كسر الشهر شهراً في مجموع حساب مدد الإشتراك.

مادة (14) : إذا لم يبلغ المعاش المستحق في حالة إنتهاء الخدمة لبلوغ (أو تجاوز) السن المعاشي 25% من الراتب (الأجر) الشهري الأخير رفع إلى هذا القدر. ولا يجوز أن يقل رقم المعاش عن الحد الأدنى لنفقات المعيشة الذي يتحدد على فترات دورية بعد الرجوع إلى خبير الصندوق. (2)

- (1) لا يستحق المعاش الكامل (المحسوب بواقع 70% من الأجر الأخير) إلا إذا إمتدت مدة الاشتراك لتشمل كامل سنوات الحياة العملية والتي تقدر في المتوسط بـ 35 عاماً وهكذا يحسب المعاش بواقع 2% من آخر راتب كان يتقاضاه وذلك عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التأمين وهذه المدة لا تشمل مدة الخدمة السابقة على مدة الاشتراك إن وجدت والتي تعتبر في حكم مدة الاشتراك عند تقرير الحق في المعاش (وليس في حسابه).
- (2) يتقرر الحد الأدنى لمواجهة عدم تناسب المعاشات مع الأجور بالنسبة لذوي مدد الاشتراك القصيرة عند بدأ العمل بالمعاشات ولذوي الأجور المنخفضة ، حتى تكفي معاشاتهم نفقات المعيشة الضرورية.
- (3) أطلقنا على المعاش المستحق في هذه الحالة عبارة المعاش المبكر نظراً لاستحقاقه في موعد مبكر عن مواعيد الاستحقاق الأصلية ولهذا السبب يتم تحديد المعاش المبكر بذات كيفية تحديد معاش الشيخوخة على أنه نظراً لاستحقاق المعاش المبكر قبل بلوغ السن المعاشي فإن من شأن ذلك طول فترة إستحقاقه مما يستلزم تخفيضه بنسبة تتزايد مع طول فترة الاستحقاق.

وبيان ذلك أنه إذا ما افترضنا أن متوسط فترة استحقاق المعاش 15 عاماً إعتباراً من سن الستين فإن استحقاق المعاش في الخمسين على سبيل المثال يعني إرتفاع متوسط فترة الاستحقاق إلى 25 عاماً وهنا تستلزم إعتبارات العدالة التمويلية مساواة القيمة الحالية للمعاشات في الحالتين فيتم تخفيض المعاش المبكر الذي يصرف في المتوسط لمدة 25 عاماً إلى المستوى الذي يوازي المعاش المستحق عند بلوغ السن المعاشي الذي يصرف في المتوسط لمدة 15 عاماً.

مادة (15) : يتم حساب المعاش المبكر وفقاً للمادة (12) من هذا النظام ثم يتم تخفيضه بنسبة تقدر تبعاً لسن المؤمن عليه في تاريخ استحقاق الصرف بواقع 4% عن كل سنة من العمر تقل عن 62 عاماً مع جبر كسر السنة إلى سنة. ولا تسري في شأن المعاش المبكر أحكام الحد الأدنى النسبي لمعاش الشيخوخة. (3)

مادة (16) : يتم تحديد معاش العجز والوفاة وفقاً للمادة (12) من هذا النظام بمراعاة:-
1 - تضاف مدة إفتراضية إلى مدة الاشتراك في التأمين مقدارها ثلاث سنوات أو المدة الباقية لبلوغ السن المعاشي أيهما أقل.
2 - إذا تبين أن نسبة المعاش تقل عن 60% من آخر أجر كان يتقاضاه العامل رفعت إلى هذه النسبة.

الفصل الثالث:

في المستحقين في حالات الوفاة وشروط إستحقاقهم (1)

مادة (17) : إذا توفى المؤمن عليه أو صاحب المعاش كان للمستحقين عنه الحق في تقاضي معاش وفقاً للأنصبة والأحكام المقررة بالجدول المرفق وذلك من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة. ويقصد بالمستحقين الأرملة والزوج والأبناء والبنات والوالدين والإخوة والاخوات الذين تتوافر فيهم في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش شروط الإستحقاق المنصوص عليها في المواد التالية.

مادة (18) : يشترط لاستحقاق الأرملة أن يكون الزواج موثقاً أو ثابتاً بحكم قضائي نهائي بناء على دعوى رفعت حال حياة الزوج. (2)

(1) تهتم نظم تأمين المعاش بتأمين وفاة المؤمن عليه باعتباره عائلاً لزوجة وأطفال صغار لا يمكنهم إعاشة أنفسهم وفي ذات الإتجاه فإنها تهتم بوفاء صاحب معاش الشيخوخة أو العجز إذا ما ترك معالين ولو جزئياً من هذا المعاش. ومن هنا يهتم خطر الوفاة لتحديد الخلفاء المعالين dependents الذين تؤدي إليهم المزايا كتعويض ولو جزئي للخسارة الاقتصادية التي لحقت بهم نتيجة لوفاة العائل.

وهكذا فإن معاشات الوفاة تفترض حاجة من كان يعولهم المؤمن عليه أو صاحب المعاش إلى هذه الاعالة ووفقاً للسائد بمختلف نظم التأمينات الاجتماعية يتمثل المعالون في الأرملة والابناء القصر ويمتد الأمر في عديد من النظم إلى الأرملة إذا كان معالاً من الزوجة التي توفيت.

(2) يتأكد في البلاد الشرقية والإسلامية عموماً تأثر نظام المعاشات بالمعتقدات والأيدولوجيات المحلية ويعتبر الرجال قوامون على النساء وتفترض بالتالي الإعالة بالنسبة للأرملة إفتراضاً لا يقبل إثبات العكس ولا يشترط لإستحقاقها المعاش سوى إثبات رابطة الزوجية بأن يكون الزواج موثقاً و ثابتاً بحكم قضائي نهائي بناء على دعوى رفعت حال حياة الزوج وهكذا تستحق الأرملة في معاش الوفاة أيأ ماكان عمرها وسواء كانت متفرغة لتربية الأطفال من عدمه ولها الجمع بين معاشها عن زوجها المتوفي وبين دخلها من العمل أو معاشها المستحق عن مدة عملها وذلك بلا حدود.

مادة (19) :

- يشترط لإستحقاق الزوج أن يكون عقد الزواج موثقاً.
- تتساوى حقوق الزوج الأرملة مع حقوق الزوجة الأرملة.

مادة (20) : يشترط لاستحقاق الأبناء ألا يكون الابن قد بلغ سن الحادية والعشرين ، ويستثنى من هذا الشرط الحالات الآتية: - (1)

- 1 - العاجز عن الكسب وفقاً لما تقرره لجنة طبية مشكلة من ثلاثة اساتذة بكليات الطب بإحدى الجامعات العربية.
- 2 - الطالب بأحد مراحل التعليم التي لا تتجاوز مرحلة الحصول على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها بشرط عدم تجاوزه السادس والعشرين وأن يكون متفرغاً للدراسة.

مادة (21) : يشترط لاستحقاق البنت ألا تكون متزوجة. (2)

مادة (22) : يشترط لإستحقاق الوالدين إعالة الابن وفقاً لأقراره قبل الوفاة ، ويشترط لإستحقاق الأم ألا تكون في عصمة الوالد وألا تكون متزوجة من غيره. (3)

مادة (23) : يشترط لاستحقاق الاخوه والاخوات – بالاضافه الى ذات شروط استحقاق الابناء والبنات – أن تثبت إعالة المورث إياهم حال حياته بموجب الاقرار الموقع منه ، هذا وللصندوق الحق في التأكد من عدم تقاضيهـم اي اجور او معاشات من اي جهات اخري.

(1) إعالة الأبناء (الذكور) مفترضة طالما كانوا في تاريخ الوفاة عاجزين عن الكسب ، ويعتبر كذلك الابن الذي لم يبلغ سن الحادية والعشرين مع رفع هذا السن إلى 26 عاماً بالنسبة للطالب المتفرغ للدراسة بإحدى مراحل التعليم التي لا تتجاوز مرحلة الحصول على الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها.

(2) إذا كانت إعالة الأبناء القصر مفترضة فمن باب أولى الأمر بالنسبة للبنات القصر أو غير المتزوجات وهكذا لا يشترط لإستحقاق البنت سوى الا تكون متزوجة. هذا ونظراً لأن اشتراط عدم زواج البنت إنما يرجع إلى أن إعالة البنت المتزوجة واجب على الزوج فإن المترملة تعتبر غير متزوجة وكذلك الأمر بالنسبة للبنت المطلقة طلاقاً باتناً ويكون إستحقاقها في هذه الحالة إعتباراً من تاريخ الوفاة.

(3) لاتجمع المبادئ الدولية على استحقاق الوالدين في معاش الوفاة وتشترط الدول التي تجيزه ثبوت اعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش لهما.. ومن هنا فإننا نعتبر الوالدين من بين المستحقين بشروط مع عدم استحقاق الأم المتزوجة سواء كانت متزوجة من الوالد او من غيره في تاريخ وفاة الابن تأسيساً على ذات الحكمة من استحقاق الأرملة بلا شروط وهي أن الرجال قوامون على النساء

مادة (24): يقطع معاش المستحق في الحالات الآتية: -

- 1 - وفاة المستحق.
- 2 - زواج الارملة أو البنت أو الأخت.
- 3 - بلوغ الابن أو الأخ سن الحادية والعشرين ، باستثناء العاجز عن الكسب حتى زوال حالة العجز والطالب حتى حصوله على المؤهل الجامعي. أو بلوغ السادس والعشرين ، ويستمر صرف معاش الطالب الذي يبلغ سن السادسة والعشرين خلال السنة الدراسية حتى نهاية تلك السنة.

مادة (25): في حالة وقف أو قطع معاش المستحق يؤدي المعاش عن الشهر الذي وقع فيه سبب الوقف أو القطع على أساس شهر كامل.

****** وفي حالة رد بعض المستحقين على غيرهم من المستحقين يعاد ربط المعاش من أول الشهر التالي لتاريخ واقعة الاستحقاق.

****** وإذا كان المستحق قد توفى قبل صرف معاش شهر الوفاة يقطع معاشه إعتباراً من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة وفي حالة رد هذا المعاش يكون الرد إعتباراً من هذا التاريخ.

الفصل الرابع: الجمع بين المعاشات والدخول

مادة (26): يجمع المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستحقون بين الدخل من العمل أو المهنة والمعاش كما يجمعون بين المعاشات بلا حدود.

الفصل الخامس: كيفية ضم المدد غير المحسوبة في المعاش

تعميم الحق في ضم المدد غير المحسوبة في المعاش بالنسبة لكافة أعضاء صندوق المعاشات المؤسسين منهم وغير المؤسسين تحسيناً لمعاشاتهم مع أداء تكلفة الضم بحيث يتحمل العضو حصته وحصّة الأكاديمية محسوبة على الراتب في تاريخ تقديم طلب الضم وذلك عن كل سنة من السنوات المطلوب ضمها مع جواز أداء التكلفة بالتقسيط على أن يضاف للأقساط عائد استثمار يعادل تكلفة الفرصة البديلة (العائد الذي يحققه النظام).

الباب الرابع: النظام المالي للصندوق

مادة (27) : تبدأ السنة المالية للصندوق في أول يوليو وتنتهي في آخر يونية من كل عام وتحتسب ميزانية الصندوق بعملة الدولار الأمريكي (عملة العرض وعملة التعامل في القوائم المالية) وفقا لقواعد النظام المالي والمحاسبي للاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري المعتمد من المجلس الاقتصادي والاجتماعي .

مادة (28) : أموال الصندوق مخصصة لمقابلة التزاماته قبل اعضائه ولا يجوز انفاقها في غير ذلك من الاغراض فيما عدا الفائض الاحتياطي الذي يحدده الخبير الإكتواري.

مادة (29) : توظف أموال الصندوق على الوجه التالي: -

1. الاستثمار في البنوك والمصارف في صورة ودائع وشهادات ادخارية وحسابات جارية...الخ
 2. الاستثمار في السندات و أذون الخزانة (استثمارات مالية محتفظ بها حتى تاريخ الاستحقاق)
 3. تملك اوراق مالية متداولة في سوق الاوراق المالية الآمنة.
 4. أوجه نشاط ترتبط أو تتكامل مع أنشطة الاكاديميه والخدمات الطلابية المتاحة بها.
 5. تملك عقارات بعد الرجوع إلى تقارير الخبراء المؤيدة لقيمتها وكذا شهادة من مصلحة الشهر العقاري بخلو العقار من أية حقوق عينية أو قيود محمل بها.
- ويلتزم مجلس الإدارة بالرجوع إلى خبير التأمين الاستشاري (الاكتواري) للصندوق لإجراء الدراسات التي يراها في مجال أوجه وقنوات الإستثمارات بما يكفل شرطي الضمان والعائد وتحقيق عائد اعلى من المطبق بالبنوك أو المصارف .
- يشترط لصرف أية مبالغ من هذا النظام التوقيع من رئيس مجلس إدارة الصندوق أو من ينوب عنه بالإضافة إلى مدير إدارة متابعة الشركات وصناديق العاملين أو من ينوب عنه بتوقيع معتمد.

مادة (30) : لا يجوز أن يحتفظ أمين الصندوق بأكثر من (500) دولار نقدية في عهده للصرف منها على الصندوق ، ولا يجوز أن يتم صرف أكثر من (200) دولار نقداً وما زاد عن ذلك يصرف بشيك.

مادة (31) : يفحص المركز المالي للصندوق بواسطة أحد الخبراء الإستشاريون يختاره مجلس إدارة الصندوق مرة كل ثلاث سنوات على الأكثر وكلما دعت ظروف الصندوق لذلك ويتناول هذا الفحص تقدير قيمة التعهدات القائمة. (1)

مادة (32) : الحد الأقصى لنسبة المصروفات الإدارية هو 2.5 % من الإشتراكات السنويه.

(1) الأسس الإكتوارية لصناديق التأمين:

تتمثل مشكلة تقدير المزايا والإشتراكات المستقبلية في تحديد الدول المالية monetary functions ويتدرج معين للمرتبات Salary scal وذلك فضلاً عن معدلات الفائدة والمصاريف الإدارية. ونتناول فيما يلي الأسس أو العوامل المشار إليها بعد إستخلاص أساس أو أسلوب التمويل المناسب لتقدير نفقات نظم المعاشات الخاصة

الباب الخامس: حالات وشروط إستحقاق تعويضات الدفعة الواحدة

مادة (33): إذا إنتهت خدمة المؤمن عليه لغير الإنقطاع عن العمل أو بسبب تأديبي ولم تتوافر شروط إستحقاق المعاش إستحق تعويض من دفعة واحدة.

مادة (34): يحسب تعويض الدفعة الواحدة بنسبه 15 % من إجمالي اجر الاشتراك السنوي للموظف بالصندوق عن كل سنه من سنوات مده الاشتراك الفعليه في الصندوق بحيث لا تقل مدة الاشتراك الفعلي بالصندوق والمسدد عنها الاشتراكات عن 15 عاما باستثناء رئيس الاكاديمية في حال امضى فترتي الرئاسة ، وفي حالة الاشتراك عن مدة تقل عن 15 عاما فان تعويض الدفعة الواحدة يحسب بنسبه 12 % من إجمالي اجر الاشتراك السنوي الذي سددت عنه اشتراكات الموظف بالصندوق.

مادة (35): إذا انسحب المؤمن عليه المؤسس من عضوية الصندوق قبل إنتهاء خدمته ردت إليه حصته في الاشتراكات التي تم إقتطاعها من أجره عند إنتهاء خدمته مستثمرة بعائد يعادل تكلفة الفرصة البديلة عن المدة من تاريخ وقف السداد وحتى تاريخ إنتهاء الخدمة مع إهمال كسر الشهر.

أولاً : وجوب إرتباط صندوق المعاشات بأسلوب التمويل الكامل Full Funded System أو التراكم الرأسمالي System of Capitalisation حيث يتم تحقيق التوازن المالي من خلال إشتراكات يتحدد مستواها بما يكفي لتمويل نفقات المزايا المقررة للمؤمن عليهم منذ سريان نظام التأمين في شأنهم لأول مرة وحتى بلوغهم سن المعاش pension age . ومن هنا تبدأ عملية تراكم للإشتراكات كإحتياطات رياضية Mathematical reserves يتم استثمارها لتدر عائداً يساهم في عملية التمويل. وهكذا يتم تمويل النظام من خلال حسابات مستقلة بعيداً عن نشاط المشروع وميزانيته outside the control of the employee وبهذا يتأكد لدى الأعضاء الشعور بأن حقوقهم مضمونة وأمنة Secured and safe guarded وأنه يمكن أدائها نقداً وفوراً وعلى مستوى الاكاديمية فإن أسلوب التمويل الكامل يتيح ثبات العبء.

ثانياً: معدل استثمار المخصصات الإكتوارية للمعاشات: حيث يتم تحصيل الإشتراكات خلال مدة العمل لتؤدي في تاريخ مستقبل فيما بعد إنتهاء الخدمة فإن الأموال المتراكمة يتعين استثمارها في أوجه استثمار مضمونة تدر أعلى ريع ممكن ..

وطالما نجحنا في هذا أمكن ملائمة المعاشات مع التغير في الأسعار. هذا وقد إفترضنا تحقيق ريع الاستثمار يتجاوز معدل تدرج الأجور بما لا يقل عن 3.5 %.

ثالثاً: معدل تدرج الأجور: Salary scale : حيث يرتبط تحديد المعاش بمتوسط الأجر الشهري في السنة أو السنتين الأخيرتين من مدة الخدمة فإنه يتعين عند إجراء الحسابات الإكتوارية إستخلاص معدل تدرج الأجور السائده.

الباب السادس: السجلات والحسابات السنوية

مادة (36) : على رئيس مجلس إدارة الصندوق أن يقدم للجمعية العمومية: -

- 1 - الميزانية والحسابات الختامية.
- 2 - تقرير مراجع الحسابات.
- 3 - تقرير مجلس إدارة الصندوق عن حالته العامة ونشاطه خلال العام.

مادة (37) : يحتفظ الصندوق بمقره بدفاتره وسجلاته المالية وسجل محاضر جلسات مجلس الإدارة والجمعية العمومية.

الباب السابع: الجمعية العمومية

مادة (38) : تتكون الجمعية العمومية للصندوق من الاعضاء الذين يسدون الاشتراكات الشهرية المفروضة عليهم دون سن 62 عام وفقاً لنظام الصندوق ومضت علي عضويتهم مدة ستة اشهر على الأقل ، بالإضافة الى ممثل من الاكاديمية.

مادة (39) : تدعى الجمعية العمومية مرة كل سنة خلال الثلاث أشهر التالية لانتهاى السنة المالية للصندوق وذلك للنظر في الميزانية وحساب الايرادات والمصروفات وتقرير الإدارة عن أعمال السنة المنتهية وتقرير مراقب الحسابات وانتخاب أعضاء لمجلس الإدارة بدلاً من الذين انتهت عضويتهم وتعيين مراقب الحسابات وتحديد أتعابه وغير ذلك من المسائل التي يرى مجلس الإدارة إدراجها في جدول الاعمال. ويجوز لكل من رئيس الاكاديمية ورئيس مجلس إدارة الصندوق دعوة الجمعية العمومية لاجتماعات غير عادية للنظر في المسائل التي يحددها كما يجوز دعوتها إذا تطلب ذلك ربع الاعضاء على الأقل.

مادة (40) : لا يعتبر اجتماع الجمعية العمومية صحيحاً إلا بحضور الاغلبية المطلقة لاعضاءها فإذا لم يكتمل العدد أجل ذلك إلى جلسة أخرى أقلها ساعة وأقصاها خمسة عشر يوماً من تاريخ الاجتماع الأول ويكون الانعقاد في هذه الحالة صحيحاً إذا حضره بأنفسهم عدد لا يقل عن عشرة في المائة من مجموع الأعضاء أو خمسين عضواً أيهما أقل.

ويجوز لعضو الجمعية أن ينيب عنه كتابة عضواً آخر يمثله في حضور الجمعية العمومية ولا يجوز أن ينوب العضو عن أكثر من عضو واحد.

مادة (41) : تصدر قرارات الجمعية العمومية بالأغلبية المطلقة للأعضاء الحاضرين وذلك فيما عدا المسائل الخاصة بقرار حل الصندوق أو إدخال تعديل في نظامه يتصل بأغراضه أو بعزل مجلس الإدارة أو الاندماج في صندوق آخر فتصدر القرارات بأغلبية ثلثي الأعضاء على الأقل.

مادة (42) : لا يجوز لعضو الجمعية العمومية الاشتراك في التصويت إذا كان موضوع القرار المعروض إبرام إتفاق معه أو رفع دعوى عليه أو إنهاء دعوى بينه وبين الصندوق وكذلك كلما كانت له مصلحة شخصية في القرار المعروض فيما عدا إنتخابات أجهزة الصندوق.

مادة (43) : تعين الجمعية العمومية للصندوق مراجع لحسابات الصندوق وتحدد أتعابه.

الباب الثامن: مجلس الإدارة

مادة (44): يدير الصندوق مجلس إدارة مكون من 11 عضواً كالتالي :

رئيساً	رئيس الأكاديمية
عضواً	المسؤول الأول عن الشؤون المالية بالأكاديمية
عضواً	المسؤول الأول عن الموارد البشرية بالأكاديمية
عضواً	المسؤول الأول عن الشؤون القانونية بالأكاديمية
عضواً	مدير إدارة متابعة الشركات وصناديق العاملين بالأكاديمية
	سنة اعضاء يختارهم (رئيس الأكاديمية)

مادة (45): يشترط في عضو مجلس الإدارة أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية ولا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الإدارة والعمل بالصندوق بأجر وذلك فيما عدا المدير المسؤول.

مادة (46): مع عدم الإخلال بأحكام المادة السابقة يجوز لمجلس الإدارة أن يقرر منح مكافأة إلى كل من رئيس مجلس الإدارة وأمين الصندوق والمدير المسؤول إذا كان من أعضاء المجلس وذلك في حالة وجود فائض يظهره تقرير الخبير الاستشاري للصندوق.

مادة (47): مدة عضوية المجلس ثلاث سنوات.

مادة (48): يتولى مجلس الإدارة شؤون الصندوق في حدود نظامه الاساسي ويتولى على الاخص المهام الآتية: -

- أ - الإشراف على تنفيذ النظام بما يحقق أغراضه.
 - ب - وضع الخطة العامة لاستثمار أموال النظام.
 - ج - إعداد الميزانية والحسابات الختامية.
 - د - تعيين اللوائح الداخلية اللازمة للإدارة.
- ويكون إجتماع مجلس الإدارة مرة على الأقل كل شهر للنظر في شؤون الصندوق وكل عضو يتخلف عن الحضور أكثر من نصف عدد الجلسات خلال العام بدون عذر مقبول يعتبر مستقياً من المجلس.

مادة (49): لا يكون إجتماع المجلس صحيحاً إلا إذا حضره أكثر من نصف الأعضاء وإذا تساوى عدد الأصوات يرجح الجانب الذي منه الرئيس.

مادة (50): يختص رئيس مجلس الإدارة بالآتي: -

- أ - تمثيل الصندوق أمام القضاء وفي صلته مع الغير.
- ب - يرأس جلسات مجلس الإدارة وجلسات الجمعية العمومية.
- ج - التوقيع على محاضر الجلسات وأذونات الصرف والشيكات.
- د - متابعة قرارات مجلس الإدارة ومراقبة سير العمل.
- هـ - إعداد تقرير سنوي عن نشاط الصندوق.

- مادة (51):** يختص مدير الصندوق بما يلي: -
- أ - الإشراف على النواحي الإدارية بالصندوق.
 - ب - الإشراف على المزاياء والحقوق التأمينية.
 - ج - إتخاذ كافة الاجراءات الخاصة بالاحتفاظ بالضمانات وعقود الرهون وكافة الأوراق الهامة وذات القيمة.
 - د - إعداد تقارير متابعة دورية عن أعمال الصندوق.

- مادة (52):** يختص أمين الصندوق بما يلي: -
- أ - وضع النظم المالية والمحاسبية ونظم الرقابة الداخلية الكفيلة بالحفاظ على أموال الصندوق ووفائه بالتزاماته تجاه أعضائه.
 - ب - العمل على إمساك السجلات المالية.
 - ج - إعداد الحسابات الختامية في نهاية كل سنة مالية.
 - د - التوقيع على أذونات الصرف والشيكات طبقاً لسلطات الاعتماد.
 - هـ - إتخاذ الاجراءات التي تكفل تحصيل الموارد وسداد المطالبات والمستحقات.

الباب التاسع: أحكام وقتية

- مادة (53):** يجوز لمن إنتهت خدمتهم قبل العمل بأحكام هذا النظام طلب الانتفاع بأحكام المادة 6 أو المادة 7 حسب الاحوال على النحو التالي: -
- 1 - يقدم طلب الانتفاع إلى الاكاديمية خلال 90 يوماً من بدأ العمل بأحكام هذا النظام.
 - 2 - يحسب المعاش بواقع 60% من الحد الأدنى النسبي للمعاش المقرر وفقاً للمادة 14 أو المادة 16 حسب الاحوال.
 - 3 - يشترط لتقرير المعاش وصرفه أن يكون للعامل مدة خدمة بالاكاديمية لا تقل عن 120 شهراً وأن توافق الاكاديمية على طلب الانتفاع وتؤدي للصندوق القيمة الرأسمالية للمعاش المقرر صرفه.
 - 4 - يصرف المعاش إعتباراً من أول الشهر التالي لأداء القيمة الرأسمالية إلى الصندوق.

الباب العاشر: أحكام عامة

- مادة (54):** على المسؤولين عن إدارة الصندوق أن يضعوا تحت تصرف أعضاء الجمعيه العمومية البيانات المعتمدة من مجلس ادارة الصندوق للاطلاع.
- مادة (55):** يحدد مجلس إدارة الصندوق بقرار منه الإجراءات والقواعد التنفيذية للحصول وأداء المزاياء والإجراءات المتعلقة بصرف الحقوق والمستندات التي يتعين على العضو أو المستحقين عنه تقديمها.

- مادة (56):** يعتبر هذا الصندوق جزء لا يتجزأ من الانظمة الاساسية للاكاديمية المعتمدة من المجلس الاقتصادي او الاجتماعي لجامعة الدول العربية ، ويعتبر النظام الاساسي لموظفي الاكاديمية مكملاً لاحكام هذا النظام فيما لم يرد بشأنه نص ، ولا يجوز خضوعه لاي انظمة او مقررات اخرى خارج هذا الاطار .

جدول توزيع المعاش على المستحقين

الحالة	المستحق في المعاش	الأنصبة المستحقة في المعاش			
		الأرملة أو الزوج	الأولاد	الوالد أو الوالدة	الإخوة و الأخوات
1	أرملة أو زوج وولد أو أكثر	$\frac{1}{2}$ بالتساوى	$\frac{1}{2}$ بالتساوى	-	-
2	أرملة أو زوج ووالد أو والدة	$\frac{2}{3}$ بالتساوى	-	$\frac{1}{6}$	-
3	أرملة أو زوج وأخت أو أخ	$\frac{3}{4}$ بالتساوى	-	-	$\frac{1}{4}$ بالتساوى
4	أرملة أو زوج أو أكثر	$\frac{3}{4}$ بالتساوى	-	-	-
5	أرملة أو زوج وولد أو أكثر ووالد أو والدين	$\frac{1}{3}$ بالتساوى	$\frac{1}{2}$ بالتساوى	$\frac{1}{6}$	-
6	ولد واحد	-	$\frac{3}{4}$	-	-
7	أكثر من ولد	-	كامل المعاش بالتساوى	-	-
8	ولد واحد ووالد أو والدة	-	$\frac{3}{4}$	$\frac{1}{4}$	-
9	أكثر من ولد ووالد أو والدة	-	$\frac{5}{6}$ بالتساوى	$\frac{1}{6}$	-
10	والد أو والدة	-	-	$\frac{1}{2}$	-
11	أخ أو أخت أو أكثر	-	-	-	$\frac{1}{2}$ بالتساوى
12	والد أو والدين أو أخ أو أخت أو أكثر	-	-	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$ بالتساوى

ملاحظة: -

- 1 - في حالة قطع المعاش وفقاً للمادة (24) من النظام يتم الرد على باقي المستحقين وفقاً للحالة المبينة بالجدول عاليه.
- 2- اذا لم يكن هناك أي ورثة أو مستحقين لصرف المعاش تؤول المستحقات مباشرة الى الصندوق.

مقترح تعديل النظام الأساسي لصندوق التأمين و المعاشات للعاملين بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا

معروض مقترح النظام الأساسي لصندوق التأمين والمعاشات للعاملين بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري بعد مناقشتها وعمل التعديلات التالية :

النظام قبل التعديل	النظام بعد التعديل
الفهرس صفحات الفهرس مرقمه من 1 الى 14	الفهرس اصبح الترقيم من 1 الي 15 باضافه جدول توزيع المعاش على المستحقين بالفهرس
الغلاف لائحة النظام الأساسي لصندوق التأمين والمعاشات للعاملين بالاكاديمية	الغلاف النظام الأساسي لصندوق التأمين والمعاشات للعاملين بالاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري
ص 2 - ثانيا - الفقرة الثانية مراعاة حالات الاستغناء عن خدمات العامل وحالات التقاعد المبكر Early retirement عند بلوغ أو تجاوز السابعة والخمسين عن مدة لا تقل عن 15 عاماً و حالات التقاعد في سن متقدم Late retirement	ص 2 - ثانيا - الفقرة الثانية مراعاة حالات الاستغناء عن خدمات العامل وحالات التقاعد المبكر Early retirement عند بلوغ أو تجاوز الخامسة والخمسين عن مدة لا تقل عن 15 عاماً و حالات التقاعد في سن متقدم Late retirement
ص 3 - مادة (1) - الفقرة (أ) النظام : نظام صندوق معاشات العاملين الدائمين بالاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري.	ص 3 - مادة (1) - الفقرة (أ) النظام : نظام صندوق معاشات العاملين الدائمين بالاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري.
ص 4 - الباب الثاني - مادة 5 يتم تمويل النظام على النحو التالي: - 1- اشتراك شهري خصماً من أجور العاملين الشهرية بواقع 10% منها. 2- اشتراك شهري تقوم الاكاديمية والجهات التابعة بسداده بواقع 15% من الأجور الشهرية للعاملين غير مسترده في أي حال من الاحوال. 3- القيمة الرأسمالية للحقوق التي يؤديها الصندوق. 4- ريع استثمار أموال هذا النظام . 5- أية موارد أخرى من الاعضاء أو من الاكاديمية أو من الكيانات التي تنشأ في نطاق الاكاديمية التي تدعمها مالياً أو من الغير بشرط موافقة مجلس الإدارة.	ص 4 - الباب الثاني - مادة 5 يتم تمويل النظام على النحو التالي: - 1- اشتراك شهري خصماً من أجور العاملين الشهرية بواقع 10% منها. 2- اشتراك سنوي بواقع 15% من الأجور السنوية للمؤمن عليهم يتم توفيره من خلال: (أ) - موارد مباشرة. (ب) - موارد غير مباشرة 3- القيمة الرأسمالية للحقوق التي يؤديها الصندوق. 4- ريع استثمار أموال هذا التأمين . 5- أية موارد أخرى من الاعضاء أو من الاكاديمية أو من الغير بشرط موافقة مجلس الإدارة.
ص 5 - مادة 9 إنهاء خدمة المؤمن عليه عن عمر 55 عاماً فأكثر لغير الأسباب المنصوص عليها بالحالات السابقة إستحق المعاش المبكر متى بلغت مدة إشتراكه في التأمين 15 عاماً(2) . في تقرير الحق في المعاش للعاملين المؤسسين تعتبر في حكم مدة الإشتراك مدة الخدمة السابقة.	ص 5 - مادة 9 إنهاء خدمة المؤمن عليه عن عمر 57 عاماً فأكثر لغير الأسباب المنصوص عليها بالحالات السابقة إستحق المعاش المبكر متى بلغت مدة إشتراكه في التأمين 15 عاماً(2) . في تقرير الحق في المعاش للعاملين المؤسسين تعتبر في حكم مدة الإشتراك مدة الخدمة السابقة.

النظام بعد التعديل	النظام قبل التعديل
ص 5 - مادة 11 يحسب المعاش في كافة حالات إستحقاقه على أساس آخر راتب كان يتقاضاه الموظف ، و يحق للعضو الاساسي (الموظف السابق بالاكاديمية ، والجهات التابعة) الاشتراك في صندوق الرعايه الطبيه للعاملين بالاكاديمية بناء على طلب يقدم لرئيس مجلس ادارة الصندوق مقابل سداد النسب المقررة في حينه على اصحاب المعاشات.	ص 5 - مادة 11 يحسب المعاش في كافة حالات إستحقاقه على أساس آخر راتب كان يتقاضاه الموظف .
ص 6 - مادة 12 أ - اذا كان إنتهاء الخدمة لبلوغ سن إثنين وستين سنة ميلادية حسبت كل سنة من سنوات مدة الاشتراك بواقع 2.2 % من أجره الشهري الأخير الذي أدبت على اساسه الاشتراكات بحد أقصى 75 % منه وبواقع 1.5 % عن كل سنة من سنوات مدة خدمه السابقه التي روعيت في استحقاق المعاش بالنسبة للمؤسسين . وفي جميع الاحوال يؤدي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه بالمادة (34) عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك الفعلية التي تتجاوز القدر اللازم للحصول على الحد الأقصى للمعاش عند الخروج . ب- اذا انتهت خدمة الموظف لبلوغ ستين سنة ميلادية يحسب المعاش عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك بواقع 2 % من آخر أجر كان يتقاضاه الموظف بحد أقصى 70% منه (1) ➤ وبالنسبة للعاملين من الجهات التابعة للاكاديمية (برامج التعليم الدولي – مركز البحوث للاستشارات – معهد الموانى) وغيرها ولهم مدة اشتراك سابقة بهذا النظام في الجهة الخاصه بهم ، يصرف لهم تعويض الدفعه الواحده عن فتره الاشتراك السابقة في هذه الجهة محسوبا على اخر راتب بذات العملة التى سددت على اساسه الاشتراكات مضروبا في عدد شهور الاشتراك مضروبا في 15 % لمدته اشتراك اكثر من 15 عام ومضروبا في 12 % لمدته اشتراك اقل من 15 عام وفقا للمادة (34). في حالة التحاقهم بنظام التعاقد المستمر بالاكاديمية يتم احتساب معاش شهرى لهم عن فترة اشتراكهم اللاحقة بصندوق المعاشات بالاكاديمية محسوبا على اخر راتب مسدد عنه اشتراكات عن مدة اشتراك لا تقل عن 10 سنوات.	ص 6 - مادة 12 يحسب المعاش عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك بواقع 2% من آخر أجر كان يتقاضاه المؤمن عليه بحد أقصى 70% منه (1) . اذا كان إنتهاء الخدمة لبلوغ إثنين وستين سنة ميلادية وفقاً للمادة (47) فقرة (ج) من النظام الأساسي لموظفي الأكاديمية المعدلة حسبت كل سنة من سنوات مدة الاشتراك بواقع 2.2 % من أجره الشهري الأخير الذي أدبت على أساسه الاشتراكات بحد أقصى 75% منه. وفي جميع الأحوال يؤدي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه بالمادة (34) عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك الفعلية التي تتجاوز القدر اللازم للحصول على الحد الأقصى للمعاش.

النظام بعد التعديل	النظام قبل التعديل
ص 8 - مادة 23 يشترط لاستحقاق الاخوه والاخوات - بالاضافه الى ذات شروط استحقاق الابناء والبنات - أن تثبت إعالة المورث إياهم حال حياته بموجب الاقرار الموقع منه ، هذا وللصندوق الحق في التأكد من عدم تقاضيه من اي اجور او معاشات من اي جهات اخري.	ص 8 - مادة 23 يشترط لاستحقاق الاخوه والاخوات - بالاضافه الى شروط استحقاق الابناء والبنات - أن تثبت إعالة المورث إياهم بشهادة إدارية.
ص 10 - مادة 27 تبدأ السنة المالية للصندوق في أول يوليو وتنتهي في آخر يونية من كل عام وتحتسب ميزانية الصندوق بعملة الدولار الأمريكي (عملة العرض وعملة التعامل في القوائم المالية) وفقا لقواعد النظام المالي والمحاسبي للأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري المعتمد من المجلس الاقتصادي والاجتماعي .	ص 10 - مادة 27 تبدأ السنة المالية للصندوق في أول يناير وتنتهي في آخر ديسمبر من كل عام.
ص 10 - المادة 29 ➤ توظف أموال الصندوق على الوجه التالي: - 1- الاستثمار في البنوك والمصارف في صورة ودائع وشهادات ادخارية وحسابات جارية ...الخ 2- الاستثمار في السندات و اذون الخزنة (استثمارات مالية محتفظ بها حتى تاريخ الاستحقاق) 3- تملك اوراق مالية متداولة في سوق الاوراق المالية الآمنة. 4- أوجه نشاط ترتبط أو تتكامل مع أنشطة الأكاديمية والخدمات الطلابية المتاحة بها. 5- تملك عقارات بعد الرجوع إلى تقارير الخبراء المؤيدة لقيمتها وكذا شهادة من مصلحة الشهر العقاري بخلو العقار من أية حقوق عينية أو قيود محمل بها. ➤ ويلتزم مجلس الإدارة بالرجوع إلى خبير التأمين الاستشاري (الاكتواري) للصندوق لإجراء الدراسات التي يراها في مجال أوجه وقنوات الإستثمارات بما يكفل شرطي الضمان والعائد وتحقيق عائد اعلى من المطبق بالبنوك أو المصارف. ➤ يشترط لصرف أية مبالغ من هذا النظام التوقيع من رئيس مجلس إدارة الصندوق أو من ينوب عنه بالإضافة إلى مدير إدارة متابعة الشركات وصناديق العاملين أو من ينوب عنه بتوقيع معتمد.	ص 10 - المادة 29 مادة (٢٩) : توظف أموال الصندوق على الوجه التالي: - أولاً : ٢٥٪ منها على الأقل في أوجه نشاط ترتبط أو تتكامل مع نشاط الأكاديمية والخدمات الطلابية. ثانياً : ٦٠٪ على الأكثر في بعض أو كل المجالات الآتية: - ١ - تملك عقارات بعد الرجوع إلى تقارير الخبراء المؤيدة لقيمتها وكذا شهادة من مصلحة الشهر العقاري بخلو العقار من أية حقوق عينية محمل بها. ٢ - تملك أوراق مالية متداولة في سوق الأوراق المالية في حدود ما قيمته ٢٥٪ من مجموع أموال الصندوق على أن يراعى ما يلي: - - أ - أن تكون الأوراق المالية متداولة في سوق الأوراق المالية لمدة خمس سنوات على الأقل. - ب - أن يكون قد تم صرف كبرونات على تلك الأسهم بما لا يقل عن ثلاث سنوات. - ج - ألا يزيد ما يساهم به الصندوق في نوع واحد عن ٥٪ من مجموع المستثمر في الأوراق المالية المتداولة. ثالثاً: الإيداع في حساب جاري بأحد المصارف العربية المسجلة بما لا يجاوز ١٥٪ من مجموع أموال الصندوق. يشترط لصرف أية مبالغ التوقيع من رئيس مجلس إدارة الصندوق أو من ينوب عنه بالإضافة إلى أمين الصندوق أو من ينوب عنه. لمجلس الإدارة الرجوع إلى خبير التأمين الاستشاري للصندوق لإجراء الدراسات التي يراها في مجال أوجه وقنوات الإستثمارات بما يكفل شرطي الضمان والعائد.

النظام قبل التعديل	النظام بعد التعديل
ص 12 - مادة 38 تتكون الجمعية العمومية للصندوق من الاعضاء الذين يسددون الاشتراكات الشهرية المفروضة عليهم دون سن 62 عام وفقاً لنظام الصندوق ومضت على عضويتهم مدة ستة أشهر على الأقل ، بالإضافة الى ممثل من الاكاديمية.	ص 12 - مادة 38 تتكون الجمعية العمومية للصندوق من الاعضاء الذين أوفوا بالالتزامات المفروضة عليهم وفقاً لنظام الصندوق ومضت على عضويتهم مدة ستة أشهر على الأقل.
ص 13 - مادة 44 يدير الصندوق مجلس إدارة مكون من 11 عضواً كالتالي: رئيسا رئيس الاكاديمية المسؤول الأول عن الشؤون المالية بالاكاديمية عضوا المسؤول الأول عن الموارد البشرية بالاكاديمية عضوا المسؤول الأول عن الشؤون القانونية بالاكاديمية عضوا مدير إدارة متابعة الشركات وصناديق العاملين بالاكاديمية عضوا ستة أعضاء يختارهم (رئيس الاكاديمية)	ص 13 - مادة 44 يدير الصندوق مجلس ادارة مكون من 11 عضواً تنتخب الجمعية العمومية ثلاثة منهم ويتم تعيين ثمانية اعضاء عن طريق رئيس الاكاديمية.
ص 13 - مادة 46 مع عدم الإخلال بأحكام المادة السابقة يجوز لمجلس الادارة أن يقرر منح مكافأة إلى كل من رئيس مجلس الإدارة وأمين الصندوق والمدير المسؤول إذا كان من أعضاء المجلس وذلك في حالة وجود فائض يظهره تقرير الخبير الاستشاري للصندوق.	ص 13 - مادة 46 مع عدم الإخلال بأحكام المادة السابقة يجوز للجمعية العمومية أن تقرر منح مكافأة إلى كل من رئيس مجلس الإدارة وأمين الصندوق والمدير المسؤول إذا كان من أعضاء المجلس وذلك في حالة وجود فائض يظهره تقرير الخبير الاستشاري للصندوق.
ص 13 - مادة 47 مدة عضوية المجلس ثلاث سنوات.	ص 13 - مادة 47 مدة عضوية المجلس ثلاث سنوات. ويتجدد إنتخابات ثلث الأعضاء كل سنة بطريقة القرعة.
ص 14 - مادة 52 - الفقرة (د) التوقيع على أدونات الصرف والشيكات طبقاً لسلطات الاعتماد .	ص 14 - مادة 52 - الفقرة (د) التوقيع على أدونات الصرف والشيكات مع رئيس المجلس.

النظام بعد التعديل	النظام قبل التعديل
ص 14 - مادة 54 على المسؤولين عن إدارة الصندوق أن يضعوا تحت تصرف المشتركين جميع البيانات وتسلم نسخه منها إلى كل من يطلبها من المشتركين مقابل تحصيل دولار واحد عن كل نسخه ويجوز لأي عضو في الصندوق أن يطلع على دفاتر الصندوق ومستنداته بعد الحصول على ترخيص بذلك من مجلس الإدارة.	ص 14 - مادة 54 على المسؤولين عن إدارة الصندوق أن يضعوا تحت تصرف المشتركين جميع البيانات وتسلم نسخه منها إلى كل من يطلبها من المشتركين مقابل تحصيل دولار واحد عن كل نسخه ويجوز لأي عضو في الصندوق أن يطلع على دفاتر الصندوق ومستنداته بعد الحصول على ترخيص بذلك من مجلس الإدارة.
الباب العاشر : احكام عامة ص 14 - (اضافة مادة 56) يعتبر هذا الصندوق جزء لا يتجزأ من الانظمة الاساسية للاكاديمية المعتمدة من المجلس الاقتصادي او الاجتماعي لجامعة الدول العربية ، ويعتبر النظام الاساسي لموظفي الاكاديمية مكمل لاحكام هذا النظام فيما لم يرد بشأنه نص ، ولا يجوز خضوعه لاي انظمة او مقررات اخرى خارج هذا الاطار .	ص 14 - الباب العاشر : احكام عامة
ص 15 - ملاحظة - رقم 2 إذا لم يكن هناك أي ورثة أو مستحقين لصرف المعاش تؤول المستحقات مباشرة الى الصندوق.	ص 15 - ملاحظة - رقم 2 إذا لم يكن هناك أي مستحق يصرف للورثة الشرعيين الفرق (إن وجد) بين تعويض الدفعة الواحدة بفرض إستحقاقه في تاريخ الوفاة وبين المعاشات التي صرفت للمستحقين منذ الوفاة وحتى تاريخ قطعها.

البدلات التي يتم صرفها بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري

م	نوع البدل	النسبة/القيمة	البيان	الفئة المستحقة
1	تعويض عائلي	\$7.5 / \$10	يتم صرفه بصفة شهرية بواقع 10 \$ عن الزوجة و 7.5 \$ لكل طفل بحد اقصى 3 اولاد	جميع الموظفين
2	الرئاسة	25%	تستحق هذه النسبة من الراتب الأساسي	النواب ورؤساء القطاعات الرئيسية والعمداء ومساعدا رئيس الأكاديمية
3	الرئاسة	20%	تستحق هذه النسبة من الراتب الأساسي	رؤساء الأقسام التعليمية ووكلاء الكليات والمعاهد من أعضاء هيئة التدريس ومديري الإدارات والمراكز ومساعدي العمداء
4	الرئاسة	15%	تستحق هذه النسبة من الراتب الأساسي	رؤساء مراكز المسؤولية : - رؤساء أقسام من التخصصين/ رئيس وحدة مركزية تابعة لرئيس الأكاديمية - مديرو مكاتب النواب ورؤساء الشئون والعمداء - رؤساء الأقسام للمتابعة الإدارية
5	الرئاسة	10%	تستحق هذه النسبة من الراتب الأساسي	مساعدا مدير - رؤساء الوحدات التابعة لإدارات
6	بدل مؤهل عالي	\$50	في حالة الحصول على مؤهل عال	الموظفون المعينون من شاغلي الدرجات الإدارية والفنية والحرفية والمعاونة
7	بدل ماجستير / عدد 2 (دبلوم عال)	\$75	في حالة الحصول على الماجستير او معادلة ال 2 دبلوم عال بدرجة الماجستير	التخصصيون بدء من تخصصي ثالث والمحاضرون
8	بدل عدد 2 دبلوم عال	\$50	في حالة الحصول على عدد 2 دبلوم عال	التخصصيون بدء من تخصصي ثالث
9	بدل الدكتوراه	\$100	في حالة الحصول على الدكتوراه	التخصصيون والمحاضرون مع إلغاء بدل الماجستير
10	بدل تميز للسادة أعضاء هيئة التدريس للحاصلين علي الدكتوراه		أستاذ أو محاضر أول	بشرط اكتمال النصاب ويصرف بسعر صرف الدولار المعتمد بالموازنة.
			فئة أولى	
			فئة ثانية	
			فئة ثالثة	
			\$300	
			\$250	
			\$200	
			\$150	
11	بدل المخاطر	10%	من الراتب الاساسي الشهري بالجنيه المصري	يصرف لإدارة شئون الأمن
12	بدل انتداب لإدارة التغذية	3000 جنيه		لموظفي فرع بورسعيد في حال انتدابه للعمل بإدارة التغذية بالمقر الرئيسي
13	بدل وجبات	75 جم/ يوم	من استمر بالعمل بعد الساعة 6 مساءً شتاءً أو استمر في دوام العمل 10 ساعات أو أكثر عن طريق الرصد الالكتروني للحضور والانصراف و 8 ساعات في الدوام الصيفي و 7 ساعات في شهر رمضان المبارك	لكل الموظفين العاملين بإدارات المرافق والصيانة والأمن ووسائل النقل و مشرفي الاسكان - بشرط عدم صرف أى وجبات من إدارة التغذية
14	بدل مواصلات	500 جنيه في الشهر		موظفين الاستقبال بإدارة الإسكان وإدارة وسائل النقل والمرافق والصيانة والأمن ومعاوني الخدمة بالكليات والمعاهد.

م	نوع البدل	النسبة/القيمة	البيان	الفئة المستحقة
15	بدل إشراف سكن	500 جنيه في الشهر		بدل اشرف على مبنى سكنى يصرف لمشرف ادارة الاسكان من التخصصين والذي يكون مسئول عن مبنى سكن محدد
16	بدل مبيت العلمين	يوم/300جم		لجميع السادة الموظفين المسئولين عن خدمة الطلاب بفرع العلمين بشرط ان يكون لديه ودية ليلية عن طريق الرصد الإلكتروني بعد الساعة التاسعة مساءً ، وبشروط عدم صرف بدل وجبات عن هذا اليوم.
17	بدل نوبتجيات السفينة عايدة	4% من الراتب الاساسي	تصرف لجميع العاملين بالسفينة عايدة	تصرف لجميع العاملين بالسفينة عايدة ويصرف بسعر صرف الدولار المعتمد بالموازنة.
18	بدل مخاطر للرحلة الداخلية للسفينة عايدة		مدة الرحلة (الراتب الأساسي بالدولار/30)* بحد أدنى 100جم عن اليوم	تصرف لجميع العاملين على السفينة عايدة ويصرف بسعر صرف الدولار المعتمد بالموازنة.
19	بدل الإبحار للرحلة الداخلية للسفينة عايدة		عدد أيام الإبحار * 2% من الراتب الأساسي بالدولار * بحد أدنى 200جم عن اليوم	تصرف لجميع العاملين على السفينة عايدة ويصرف بسعر صرف الدولار المعتمد بالموازنة.
20	بدل سفر للرحلات الخارجية للسفينة عايدة		(عدد أيام رسو السفينة في الميناء * بدل السفر المقرر بالدولار * 75%) طبقاً لجدول بدلات السفر الخارجي	تصرف لجميع العاملين بالسفينة عايدة والسادة الزوار والضيوف طبقاً للأسماء الواردة بالتعليمات التنظيمية للرحلة لجميع الدول عدا السعودية يصرف البدل بنسبة 100% عن يومان حال عدم الإقامة بالسفينة وباقي الأيام بنسبة 75% يسعر صرف الدولار بالبنك المركزي في توقيت الرحلة.
21	بدل مخاطر للرحلة الخارجية للسفينة عايدة		مدة الرحلة (الراتب الأساسي بالدولار/30)	يصرف لجميع العاملين بالسفينة عايدة والسادة الزوار والضيوف طبقاً للأسماء الواردة بالتعليمات التنظيمية للرحلة يسعر صرف الدولار بالبنك المركزي في توقيت الرحلة.
22	بدل الإبحار للرحلة الخارجية للسفينة عايدة		عدد أيام الإبحار * 2% من الراتب الأساسي بالدولار	يصرف لجميع العاملين بالسفينة عايدة والسادة الزوار والضيوف طبقاً للأسماء الواردة بالتعليمات التنظيمية للرحلة يسعر صرف الدولار بالبنك المركزي في توقيت الرحلة.
23	بدل تمثيل	150 دولار	مع كل رحلة لسفينة التدريب عايدة 4 سواء بالداخل أو بالخارج	يصرف لعميد معهد التدريب بالبحر ولقائد سفينة التدريب عايدة "4". بسعر صرف البنك المركزي في توقيت الرحلة.
24	بدل سفر داخلي	6% بحد أدنى 200 جم لليوم	يستحق 100% من تلك النسبة من الراتب الاساسي بسعر صرف الدولار المعتمد بالموازنة عن كل يوم في حالة الرجوع في نفس اليوم، ويصرف 75% من تلك النسبة في حالة المبيت على نفقة الاكاديمية، مع صرف بدل وجبة 300 جنيه و 100 جنيه بدل اضافي عن كل ليلة مبيت.	السائقين بإدارة وسائل النقل فقط

م	نوع البدل	النسبة/القيمة	البيان	الفئة المستحقة
		4% بحد أدنى 200 جم لليوم	يستحق 100% من تلك النسبة من الراتب الاساسى بسعر صرف الدولار المعتمد بالموازنة عن كل يوم فى حالة الرجوع فى نفس اليوم، ويصرف 75% من تلك النسبة فى حالة المبيت على نفقة الأكاديمية	جميع العاملين عدا السائقين
25	بدل سفر مبعو ترددى	15 يوم وفقاً لفئة البلد الموفد إليها بالدولار	يتم صرفه مرتين سنوياً عند السفر وفقاً لقرار البعثة ، بالإضافة إلى صرف بدل سفر بحد أقصى 5 ليال عند مناقشة الدكتوراه	أعضاء هيئة التدريس الحاصلون على بعثات ترددية
26	بعثة على نفقة الأكاديمية	\$826.87	يتم صرفه بالإضافة إلى الراتب الأساسي	المحاضرون الحاصلون على بعثات دراسية براتب مبعوث
27	بعثة داخلية (بروتوكول)	25% بحد أقصى 1500 جنية	يتم احتسابه من إجمالي الراتب الأساسي	المحاضرون وفقاً لقرار البعثة
28	بدل أعمال جودة	بحد أقصى 15% من الراتب الاساسى	بدل مقابل المجهود الإضافى فى أعمال الجودة	رؤساء وحدات الجودة بالكليات والمعاهد من أعضاء هيئة التدريس
29	بدل غوص	10% من الراتب الأساسى	بدل عن مخاطر الغطس والغوص	مدربي الغطس والغوص بمعهد السلامة البحرية وقسم الغوص
30	بدل خزينة	1000 جنيه/شهر	بدل مخاطر مالية	موظفى الخزينة (طبقاً لطبيعة الصرف الفعلى)
31	بدل حمل سلاح	300 جنية/ شهر	بدل مخاطر حمل سلاح	يمنح لموظفى الامن ممن يحملون رخصة سلاح وحيازة الاسلحة النارية
32	بدل متابعة مراسلات	500 جنية / شهر	بدل متابعة المراسلات بين الافرع	موظفى ادارة المتابعة الادارية برئاسة الاكاديمية من معاونين والحرفيين والاداريين والفنيين
33	بدل تدريب	20 \$ شهرياً	بدل القيام بأعمال التدريب للطلاب المتدربين	الفنيون المدربون المعينون بالاقسام التعليمية بالكليات وفقاً للمعايير الموضوعة بشرط اكتمال النصاب
		80 جنية/ للساعة	ساعة التدريب للمنتدب الخارجى طبقاً للجدول الدراسى ، والمنتدب الداخلى بشرط استيفاء نصاب قدره 20 ساعة/اسبوعياً ، مع عدم الجمع بين البدل وصرف ساعات إضافية بالنسبة للمنتدب الداخلى	السادة المدربين والفنيين بمعامل الكليات والمعاهد المختلفة
34	بدل إشراف	15% من الراتب الأساسى	بدل اشراف على العمال	يمنح لمشرفى الورش ومشرفى العمال و الشيف العمومى

م	نوع البدل	النسبة/القيمة	البيان	الفئة المستحقة
35	بدل سكرتارية	10%		يمنح للقائمين بأعمال سكرتارية من السادة الإداريين
36	بدل ندرة / خبرة متميزة	من 1500 - 22000 / شهر	يتم صرفه لندرة التخصص	يتم صرف بدل الندرة لكل اساليب التعاقد من التخصصيين فى التخصصات النادرة والخبرات المتميزة شهرياً وفقاً للمعايير التالية: 1- تقرير أداء متميز من مركز المسؤولية ربع سنوي يوضح طبيعة المهام التي تحقق الاهداف الاستراتيجية للأكاديمية. 2- استيفاء مؤشرات قياس الاداء الوظيفي المدرجة ضمن التوصيف الوظيفي للمستحق لبدل الندرة. 3- ألا يكون الموظف قد قام بأي مخالفات نتج عنها أي عقوبات تأديبية تنص عليها لائحة النظام الاساسي بالأكاديمية. 4- أن يصرف البدل للقطاعات الحيوية بالأكاديمية *
			مدة الخبرة	
			اقل قيمة	
			اكبر قيمة	
			من 0-4 سنوات	
			أكثر من 4 - 8 سنوات	
37	بدل اغتراب وسكن بالجنيه المصرى لافرع الاكاديمية عدا فرع اسوان		50% من الراتب بحد أدنى 4000 جم وحد اقصى 10000 جم	يصرف للمحاضرين بشرط اكتمال نصابه بالفرع المنتدب اليه والموظفين والذي يتم نقلهم للعمل بأحد أفرع الأكاديمية داخل دولة المقر وفقاً لحاجة الأكاديمية - عدا فرع جنوب الوادى، ولمدة 5 سنوات فقط ثم يعاد النظر فى منح البدل لمدة أخرى بناء على تصديق من رئيس الأكاديمية حال الاحتياج.
			وبزيادة سنوية بنسبة 10% لمواجهة اعباء التضخم	
38	بدل أغتراب وسكن لفرع اسوان بالجنيه المصرى تحفيلا لأعضاء هيئة التدريس بمقار الاسكندرية والقاهرة للندب الداخلى بفرع الأكاديمية بجنوب الوادى بشرط اكتمال النصاب الأساسى		70% من الراتب بالجنية المصرى وبحد أقصى وفقا للجدول التالى وبزيادة سنوية 10% لمواجهة اعباء التضخم	الموظف أو المحاضر بشرط اكتمال نصابه بفرع جنوب الوادى، والذي يتم نقله للعمل بفرع الأكاديمية بجنوب الوادى فقط وفقاً لحاجة الأكاديمية، ولمدة 5 سنوات فقط ثم يعاد النظر فى منح البدل لمدة أخرى بناء على تصديق من رئيس الأكاديمية حال الاحتياج.
			أستاذ	
			فئة أولى	
			فئة ثانية	تخصصى
			فئة ثالثة	مدرس
			7500	7000
			8000	7000
			9000	7000
			10000	7000

م	نوع البدل	النسبة/القيمة	البيان	الفئة المستحقة																	
39		بدل عدوى ويصرف: للسادة اخصائي المعامل والفنيين بكلية الصيدلة والطب البشرى وطب الاسنان بشرط ان يكون لهم جدول دراسي عملي في المعامل او العيادات او المستشفى طبقاً للجدول المعتمد من شئون التعليم. للسادة الأطباء والفنيين بالمعامل بكليات الصيدلة وطب الاسنان والطب البشري بشرط ان يكون لهم جدول دراسي عملي في المعامل او العيادات او المستشفى طبقاً للجدول المعتمد من شئون التعليم.	جم 1000 جم 700	اخصائي معمل / كيميائي/طبيب/ صيدلي فني معمل / فني تركيبات																	
40	بدل العلمين	<table><tr><td>الدرجة</td><td>مساعد تدريس</td><td>مدرس مساعد</td><td>مدرس</td><td>استاذ مساعد</td><td>استاذ</td></tr><tr><td>اليوم بالجنيه</td><td>200</td><td>250</td><td>300</td><td>350</td><td>400</td></tr><tr><td>الحد الاقصى شهرياً</td><td>4000</td><td>5000</td><td>6000</td><td>7000</td><td>8000</td></tr></table>	الدرجة	مساعد تدريس	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	استاذ	اليوم بالجنيه	200	250	300	350	400	الحد الاقصى شهرياً	4000	5000	6000	7000	8000	يمنح للسادة العاملين والمحاضرين يشترط استكمال النصاب بفرع العلمين الذين يتم انتدابهم للعمل بفرع العلمين "وبشترط البصمة الالكترونية بالفرع" • يتم منح السادة العاملين واعضاء هيئة التدريس المسكنين على قوة الفرع الحد الاقصى للبدل الانتقال بغض النظر عن الاجازات الرسمية أو الاجازات السنوية. • يتم منح البدل لكافة اساليب التعاقد المعمول بها بالاكاديمية حال انتقالهم لفرع العلمين بصفة دائمة أو مؤقتة. • بالنسبة للعاملين واعضاء هيئة التدريس الذين يتم نديهم بصفة مؤقتة بفرع العلمين يتم ارسال كشوف لشئون الموارد البشرية من جهة عملهم بأيام انتدابهم للعلمين لصرف بدل الانتقال المقرر لتلك الايام وبشترط وجود بصمة واحدة على الاقل فى تلك الايام. • في جميع الأحوال يتم صرف البدل بناء على الرصد الإلكتروني للحضور والانصراف وشرط استيفاء الجدول الدراسي للسادة أعضاء هيئة التدريس
		الدرجة	مساعد تدريس	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	استاذ														
		اليوم بالجنيه	200	250	300	350	400														
الحد الاقصى شهرياً	4000	5000	6000	7000	8000																
<table><tr><td>الدرجة</td><td>معاون حرفي</td><td>ادارى فنى</td><td>تخصصى</td></tr><tr><td>اليوم بالجنيه</td><td>150</td><td>200</td><td>250</td></tr><tr><td>الحد الاقصى شهرياً</td><td>3000</td><td>4000</td><td>5000</td></tr></table>	الدرجة	معاون حرفي	ادارى فنى	تخصصى	اليوم بالجنيه	150	200	250	الحد الاقصى شهرياً	3000	4000	5000									
الدرجة	معاون حرفي	ادارى فنى	تخصصى																		
اليوم بالجنيه	150	200	250																		
الحد الاقصى شهرياً	3000	4000	5000																		
41	بدل هيئة التدريس للقطاع الطبى بالعلمين		الدرجة الوظيفية	القيمة																	
			محاضر اول ف 1	12000																	
			محاضر اول ف 2	11000																	
			محاضر اول ف 3	10000																	
			محاضر ثان	8000																	
			محاضر ثالث	7000																	
			محاضر رابع	3000																	
			مساعد تدريس	1000																	
يصرف للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بنظام عقد محاضر اكاديمى وعقد محاضر معار ولائحة الخبراء ولمن سبق انتهاء فترة إعارتهم للاكاديمية وتم التعاقد معهم بأسلوب تعاقد اخر بكليات الطب البشرى وطب الاسنان والصيدلة بفرع الاكاديمية بالعلمين.																					

م	نوع البدل	النسبة/القيمة	البيان	الفئة المستحقة
42	بدل عدم تخصيص سيارة من الأكاديمية	١٥٠٠٠ جم شهريا تصرف لغير مستخدمى سيارات الأكاديمية من المستحقين لاستخدامها كما هو مبين في الفئة المستحقة	يصرف للسادة النواب وعمداء الكليات الرئيسية ورؤساء الشئون من غير مستخدمى سيارات الأكاديمية كتعويض عن استخدام سيارته الشخصية في الذهاب والعودة من العمل.	
43	تخصيص سيارة من الأكاديمية للسادة النواب وعمداء الكليات الرئيسية ورؤساء الشئون.	يتم خصم 180 دولار شهريا بسعر صرف الدولار المعتمد بالموازنة لمستخدمى سيارات الأكاديمية فردي و 120 دولار شهريا بسعر صرف الدولار المعتمد بالموازنة لمستخدمى سيارات الأكاديمية مشترك من الفئة المستحقة لاستخدام سيارات الأكاديمية	يخصم بسعر صرف الدولار المعتمد بالموازنة من السادة النواب وعمداء الكليات الرئيسية ورؤساء الشئون المستخدمين لسيارات الأكاديمية	
44	تخصيص سيارة من الأكاديمية للفئات غير الواردة بالبند رقم 43	يتم خصم 180 دولار شهريا بنفس ذات العملة لمستخدمى سيارات الأكاديمية فردي و 120 دولار شهريا بنفس ذات العملة لمستخدمى سيارات الأكاديمية مشترك من الفئة غير المستحقة لاستخدام سيارات الأكاديمية ببند رقم 41	يخصم بالدولار الأمريكى من الراتب من غير الفئات المذكورة في بند رقم 43	
45	صرف الأجر الإضافي	عدد ساعات الإضافي (الراتب الأساسي/240)* سعر صرف الدولار بالموازنة بحد أقصى 60 ساعة من الراتب الاساسى	- جميع السادة الموظفين بالأكاديمية بشرط الرصد الإلكتروني للحضور والانصراف وعدم صرف أي نوبتجيات عن هذا اليوم. - في حالة زيادة ساعات الاجر الإضافي عن 20 ساعة شهرياً يتم ارسال خطاب من مركز المسؤولية للموارد البشرية يتضمن التكاليف والمهام التي تتطلب العمل بعد ساعات الدوام وأيام الاجازات والعطلات الرسمية وموافقة رئيس شئون الموارد البشرية عن المهام المذكورة. - يمنح يوم بدل راحة عن يوم عمل كامل في الاجازات والعطلات الرسمية وفي حالة العمل في يوم بدل الراحة لا يتم احتساب الاجر الإضافي عن هذا اليوم بغض النظر عن عدد ساعات العمل وذلك من خلال الرصد الإلكتروني للحضور والانصراف. - عدم الجمع بين صرف الاجر الإضافي ومقابل النوبتجيات عن نفس اليوم.	
46	بدل نوبتجيات	25 جم عن الساعة بحد أقصى 8 ساعات في اليوم بشرط أن يستوفى دوام عمل 8 ساعات مرته عن طريق الرصد الإلكتروني للحضور والانصراف	- أفراد وموظفى ومشرفي الامن - الحرفيين والفنيين بإدارة المرافق والصيانة - مشرفي الإسكان يتم التطبيق عن طريق الرصد الإلكتروني للحضور والانصراف وعدم الجمع مع الاجر الإضافي، مع عدم منح بدل راحه عن يوم النوبتجية.	
47	إضافي وسائل النقل	25 جم عن الساعة بدون حد أقصى على أن يستوفى دوام عمل ٨ ساعات مرنة عن طريق الرصد الإلكتروني للحضور والانصراف	- جميع السائقين بجميع الأفرع - لا يتعارض صرف الإضافي مع صرف بدل السفر الداخلي وبدل العلمين	

- يتم منح السادة شاغلي منصب (قائم بأعمال ----) بدل رئاسة يقل 5% عن قيمة بدل الرئاسة المقرر لشاغل المنصب الأصلي وبما لا يقل عن 10% .
- يستمر صرف بدل الرئاسة بسعر صرف الدولار المعتمد بالموازنة للسادة شاغلي المنصب مدة لا تقل عن اربع سنوات (متصله/ منفصله) "حال تركهم المنصب الادارى بعد تاريخ اعتماد الجدول".
- بالنسبة لشاغلي وظائف الفئة الأولى للدرجات المالية "محاضر أول ف1، مدير أول" وأمضوا بالدرجة 4 سنوات، ومدة خدمة 28 عام على الأقل منذ تاريخ الالتحاق، يتم منحهم علاوة ترقى كل 4 سنوات بقيمة العلاوة الاعلى للدرجة بجدول الرواتب.
- القطاعات الحيوية تشمل "قطاع تكنولوجيا المعلومات، التخصصات العلمية النادرة، ضباط ومهندسى سفينة التدريب عابدة 4، الادارات الداعمة للعملية التعليمية (ش.مالية-ش. الموارد البشرية، ش. مادية واللوجستيات)"

مقترح تطبيق غلاء المعيشة المطبق بجدول المنظمات العربية المتخصصة بالاكاديمية

م	الدرجة الوظيفية	تعويض غلاء المعيشة المطبق لموظفي المنظمات العربية المتخصصة	اجمالي غلاء المعيشة المطبق بالاكاديمية	قيمة الفرق	اجمالي غلاء المعيشة المقترح للاكاديمية
1	امين عام مساعد	2400	1999	401	2400
2	محاضر اول ف 1	2040	1699	341	2040
3	محاضر اول ف 2	1800	1500	300	1800
4	محاضر اول ف 3	1680	1399	281	1680
5	محاضر ثاني	1560	1303	257	1560
6	محاضر ثالث	1440	1200	240	1440
7	محاضر رابع	1320	1099	221	1320
8	مدير اول	2040	1699	341	2040
9	مدير ثاني	1800	1500	300	1800
10	تخصصي أول 1	1920	1699	221	1920
11	تخصصي أول 2	1800	1500	300	1800
12	تخصصي اول	1680	1399	281	1680
13	تخصصي ثاني	1560	1303	257	1560
14	تخصصي ثالث	1440	1200	240	1440
15	تخصصي رابع	1320	1099	221	1320
16	تخصصي خامس	1200	948	252	1200
17	اداري ممتاز فئة اولي	1091	911	180	1091
18	اداري ممتاز فئة ثانية	976	825	151	976
19	اداري ممتاز فئة ثالثة	861	750	111	861
20	اداري اول	746	660	86	746
21	اداري ثاني	632	570	62	632
22	اداري ثالث	503	460	43	503
23	اداري رابع	397	365	32	397
24	اداري خامس	322	299	23	322
25	فني ممتاز فئة اولي	1091	911	180	1091
26	فني ممتاز فئة ثانية	976	825	151	976
27	فني ممتاز فئة ثالثة	861	750	111	861
28	فني اول	746	660	86	746
29	فني ثاني	632	570	62	632
30	فني ثالث	503	460	43	503
31	فني رابع	397	365	32	397
32	فني خامس	322	299	23	322
33	حرفي ممتاز فئة اولي	845	715	130	845
34	حرفي ممتاز فئة ثانية	756	640	116	756
35	حرفي ممتاز فئة ثالثة	674	570	104	674
36	حرفي اول	544	460	84	544
37	حرفي ثاني	431	365	66	431
38	حرفي ثالث	353	299	54	353
39	حرفي رابع	287	243	44	287
40	معاون خدمة ممتاز فئة اولي	612	605	7	612
41	معاون خدمة ممتاز فئة ثانية	537	471	66	537
42	معاون خدمة ممتاز فئة ثالثة	462	460	2	462
43	معاون خدمة اول	387	365	22	387
44	معاون خدمة ثان	322	299	23	322
45	معاون خدمة ثالث	248	240	8	248
46	معاون خدمة رابع	230	221	9	230

مقترح زيادة جدول رواتب الموظفين بنظام لائحة المتعاقدين

الزيادة المقترحة			الجدول المقترح				الجدول الحالي				
الزيادة في العلاوة	الزيادة المقترحة في مكافأة الاداء	الزيادة المقترحة في بداية المربوط	قيمة العلاوة المقترحة	مكافأة الاداء المقترحة	نهاية المربوط المقترح	بداية المربوط المقترح	قيمة العلاوة	مكافأة الاداء	نهاية المربوط	بداية المربوط	الدرجة الوظيفية
200	13,500	7,100	550	22,900	20,600	16,200	350	9,400	14,600	9,100	متعاقد متخصص أول فـ1
200	12,300	5,900	500	20,500	17,650	13,650	300	8,200	11,750	7,750	متعاقد متخصص ممتاز فـ2
200	11,100	4,850	450	18,100	14,950	11,350	250	7,000	10,100	6,500	متعاقد متخصص أول
180	9,900	3,800	400	15,700	12,500	9,300	220	5,800	8,700	5,500	متعاقد متخصص ثاني
160	8,700	2,800	350	13,300	10,300	7,500	190	4,600	7,500	4,700	متعاقد متخصص ثالث
140	7,500	1,950	300	10,900	8,350	5,950	160	3,400	6,400	4,000	متعاقد متخصص رابع
120	6,300	1,150	250	8,500	6,650	4,650	130	2,200	5,500	3,500	متعاقد متخصص خامس
100	4,500	600	200	5,600	5,200	3,600	100	1,100	4,600	3,000	متعاقد متخصص حديث
205	8,100	6,670	430	13,100	16,510	13,070	225	5,000	10,700	6,400	متعاقد إداري / فني ممتاز فئة أولى
190	7,500	5,610	390	11,900	14,130	11,010	200	4,400	8,520	5,400	متعاقد إداري / فني ممتاز فئة ثانية
175	6,900	4,460	350	10,700	11,960	9,160	175	3,800	7,500	4,700	متعاقد إداري / فني أول
160	6,300	3,460	310	9,500	9,940	7,460	150	3,200	6,480	4,000	متعاقد إداري / فني ثاني
145	5,700	2,560	270	8,300	8,120	5,960	125	2,600	5,560	3,400	متعاقد إداري / فني ثالث
130	5,100	1,750	230	7,100	6,490	4,650	100	2,000	4,740	2,900	متعاقد إداري / فني رابع
115	4,500	1,050	190	5,900	5,070	3,550	75	1,400	4,020	2,500	متعاقد إداري / فني خامس
100	3,900	500	150	4,700	3,900	2,700	50	800	3,400	2,200	متعاقد إداري / فني حديث
115	7,500	5,180	330	11,600	13,120	10,480	215	4,100	8,600	5,300	متعاقد حرفي ممتاز فئة أولى
110	6,900	4,350	300	10,500	11,250	8,850	190	3,600	6,900	4,500	متعاقد حرفي ممتاز فئة ثانية
105	6,300	3,550	270	9,400	9,510	7,350	165	3,100	5,960	3,800	متعاقد حرفي أول
100	5,700	2,810	240	8,300	7,930	6,010	140	2,600	5,120	3,200	متعاقد حرفي ثاني
95	5,100	2,160	210	7,200	6,540	4,860	115	2,100	4,380	2,700	متعاقد حرفي ثالث
90	4,500	1,530	180	6,100	5,270	3,830	90	1,600	3,740	2,300	متعاقد حرفي رابع
85	3,900	950	150	5,000	4,150	2,950	65	1,100	3,200	2,000	متعاقد حرفي خامس
80	3,300	400	120	3,900	3,160	2,200	40	600	2,760	1,800	متعاقد حرفي حديث
110	6,900	4,050	275	10,200	10,300	8,100	165	3,300	6,800	4,050	متعاقد معاون خدمة ممتاز فئة أولى
105	6,300	3,350	250	9,200	8,800	6,800	145	2,900	5,450	3,450	متعاقد معاون خدمة ممتاز فئة ثانية
100	5,700	2,800	225	8,200	7,450	5,650	125	2,500	4,650	2,850	متعاقد معاون خدمة أول
95	5,100	2,200	200	7,200	6,200	4,600	105	2,100	4,000	2,400	متعاقد معاون خدمة ثاني
90	4,500	1,650	175	6,200	5,100	3,700	85	1,700	3,450	2,050	متعاقد معاون خدمة ثالث
85	3,900	1,150	150	5,200	4,100	2,900	65	1,300	2,950	1,750	متعاقد معاون خدمة رابع
80	3,300	700	125	4,200	3,250	2,250	45	900	2,550	1,550	متعاقد معاون خدمة خامس
75	2,700	300	100	3,200	2,500	1,700	25	500	2,200	1,400	متعاقد معاون خدمة حديث

تفويض رئيس الأكاديمية بإدخال الزيادات الملائمة على جدول المتعاقدين - موظفين طبقاً لمعدلات التضخم السائدة في دولة المقر

مقترح زيادة رواتب السادة المحاضرين المتعاقدين

أولاً: عقد الاستعانة بكوادر ذوى خبرة متميزة فى مجال التخصص المطلوب" - محاضر اكاديمى (غير خريجي الاكاديمية)										
الفرق			القيم المقترحة			القيم الحالية			محاضر اكاديمى	
العلوة	اعلى قيمة تعاقد	اقل قيمة تعاقد	العلوة	اعلى قيمة تعاقد	اقل قيمة تعاقد	العلوة	اعلى قيمة تعاقد	اقل قيمة تعاقد	العبء التدريسي	الدرجة العلمية
150	10000	0	550	30000	15000	400	20000	15000	ساعة/ اسبوع 12	استاذ
150	9000	0	450	25000	12000	300	16000	12000	ساعة/ اسبوع 16	استاذ مساعد
100	9000	0	350	22000	9000	250	13000	9000	ساعة/ اسبوع 18	مدرس
100	6000	0	250	14000	6000	150	8000	6000	ساعة/ اسبوع 20	مدرس مساعد
50	4000	0	150	9000	4000	100	5000	4000	ساعة/ اسبوع 20	مساعد تدريس - معيد

ثانياً: محاضر متفرغ من داخل الاكاديمية"						
الفرق		القيمة المقترحة	القيمة الحالية		محاضر متفرغ	
المكافاة بالجنيه		المكافاة بالجنيه	المكافاة بالجنيه		العبء التدريسي	الدرجة العلمية
يطبق على سنتين	5000	13000	8000		10 ساعة/ اسبوع	استاذ/ محاضر اول
	3500	11000	7500		14 ساعة/ اسبوع	استاذ مساعد/ محاضر ثان
يطبق على سنتين	2000	9000	7000		16 ساعة/ اسبوع	مدرس/ محاضر ثالث

ثالثاً: محاضر معار					
الفرق		القيمة المقترحة	القيمة الحالية		محاضر معار
شامل بدل الرئاسة	أكبر قيمة	اقل قيمة	المكافأة بالجنيه	العبء التدريسي	الدرجة العلمية
	50000	30000	30000	12 ساعة/ اسبوع	استاذ
	42000	27000	27000	16 ساعة/ اسبوع	استاذ مساعد
	35000	24000	24000	18 ساعة/ اسبوع	مدرس

رابعاً : تكليف محاضر بحرى						
الفرق		القيمة المقترحة	القيمة الحالية		محاضر بحرى	
المكافاة بالجنيه		المكافاة بالجنيه	المكافاة بالجنيه		العبء التدريسي	الدرجة العلمية
4000		12000	8000		12 ساعة/ اسبوع	ريان/ كبير مهندسين + 18 عام خبرة بعد الشهادة
3000		10000	7000		16 ساعة/ اسبوع	ريان/ كبير مهندسين + 12 عام خبرة بعد الشهادة
2000		8000	6000		18 ساعة/ اسبوع	ريان/ كبير مهندسين + 6 عام خبرة بعد الشهادة
2000		6000	4000		20 ساعة/ اسبوع	ريان/ كبير مهندسين + 2 عام خبرة بعد الشهادة

خامساً : الهيئة المعاونة لاعضاء هيئة التدريس "مساعد تدريس - مدرس مساعد" (الخريجين من داخل الاكاديمية)						
الفرق		القيمة المقترحة	القيمة الحالية		هيئة معاونة لاعضاء هيئة التدريس	
بدل ندرة		المكافاة بالجنيه	المكافاة بالجنيه		العبء التدريسي	الدرجة العلمية
زيادة سنوية 5%		18000	-		20 ساعة/ اسبوع	مدرس مساعد
على اساسى الراتب		9000	5000		20 ساعة/ اسبوع	مساعد تدريس

تفويض رئيس الاكاديمية بإدخال الزيادات الملائمة على جدول المحاضرين - متعاقدين وفقاً لمعدلات التضخم السائدة في دولة المقر

لائحة النظام الاساسى لموظفى الاكاديمية

التبيرات	التعديل المقترح	اللائحة
<u>الفصل الرابع عشر "انتهاء وانهاء الخدمة"</u>		
	<u>المادة "57"</u> لا يجوز استبقاء الموظفين بالخدمة بعد بلوغهم من العمر اثنيتين وستين سنة ميلادية باستثناء رئيس الاكاديمية.	<u>المادة "57"</u> لا يجوز استبقاء الموظفين بالخدمة بعد بلوغهم من العمر اثنيتين وستين سنة ميلادية باستثناء رئيس الاكاديمية، وكذا اعضاء هيئة التدريس لحين انتهاء الفصل الدراسى الجارى الذى تنتهى فيه خدمته.