نظام
الهيئة الأكاديمية

كما أقرّت اللجنة التنفيذية التعديلات في جلستها في ١٦ نيسان ٢٠٢٤ ووافق مجلس الأمناء عليها في جلسته في ٥ تموز ٢٠٢٤.

النص الحالي هو النص الوحيد الذي يعتبر مرجعاً للتعامل بين الجامعة والهيئة الأكاديمية.

جامعة البلمند

نظام الهيئة الأكاديمية

مقدمة

بدأت جامعة البلمند بمعاهد متفرقة. أول هذه المعاهد كان الأكاديمية اللبنانية للفنون الجميلة المؤسّسة والمرخّص لها سنة ١٩٤٤. وفي العام ١٩٧٥ تأسّس معهد القديس يوحنا الدمشقي اللاهوتي. أما واقع الجامعة الحالي وكيانها القانوني بكلياتها المتفرعة، فأنشئت بموجب المرسوم رقم ٤٨٨٥ تاريخ ٤ حزيران ١٩٨٨ والمرسوم ٩٢٧٨ تاريخ ٨ تشرين الأول ١٩٩٦.

تتألف الجامعة حالياً من الكليات الآتية:

- الأكاديمية اللبنانية للفنون الجميلة (١٩٤٤)
- معهد القديس يوحنا الدمشقي اللاهوتي (١٩٧٥)
- كلية الآداب والعلوم (٢٠٢٤) (بعد دمج كلية الآداب والعلوم الإنسانية (١٩٨٨) مع كلية العلوم (١٩٩٦))
- كلية الهندسة (١٩٩٦)
- كلية إدارة الأعمال (١٩٩٦)
- كلية الصحة العامة وعلومها (١٩٩٦)
- كلية الاختصاصات الطبية (١٩٩٩ والتي عُدِّلت تسميتها في ٢٠٢٤)
- كلية عصام فارس للتكنولوجيا (١٩٩٩ والتي عُدِّلت تسميتها في ٢٠١٠)
- كلية الطب والعلوم الطبية (٢٠٠٠)
- كلية علوم المكتبات وإدارة المعلومات (٢٠١٢)

تهدف جامعة البلمند إلى التعليم والبحث وخدمة الإنسان في آن واحد. وكمؤسّسة لا تتوخى الربح، والتائقة دوماً إلى بلوغ أعلى المستويات العلمية وأسمى درجات أخلاقية المعرفة، تواكب الجامعة التطورات العلمية المعاصرة، وترشد طلابها إلى القيم الإنسانية والروحية من محبة وعطاء.

تلتزم الجامعة سياسة الانفتاح على الجميع، فلا تميّز بين فرد وآخر بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو العرق أو اللون أو الإعاقة الجسدية. كما تسعى إلى إرساء علاقات ثقافية وأكاديمية مع أفضل مؤسسات التعليم العالمي في لبنان وخارجه.

تحرص الجامعة على ضرورة تلازم البحث مع الحياة الأكاديمية بغية إغناء المعرفة وتطوير العلم. ولبلوغ هذه الأهداف، تؤكد الجامعة على أهمية توفّر الحرية الأكاديمية، فهي أساسية في البحث الحر عن الحقيقة والتعبير عنها، كما أنها ملزمة لحماية حقّ الأستاذ في التعليم وحقّ الطالب في السعي إلى المعرفة.

الفصل الأول: أحكام عامة

مادة ١: أهداف النظام

يهدف هذا النظام إلى تحديد العلاقة بين الجامعة وأفراد الهيئة الأكاديمية وتفصيل أحكامها، كما يتوخّى الحرص على توفيقه مع أحكام قانون تنظيم التعليم العالي النافذ والمراسيم المطبِّقة له. هذا النظام الشامل هو الوحيد الموضوع لهذا الغرض، وتسري أحكامه على أفراد الهيئة الأكاديمية كافة أياً كانت الكلية التي ينتمون إليها، ما لم يرد فيه نص خاص بإحدى الكليات صادق عليه مجلس الأمناء.

مادة ٢: تأليف الهيئة الأكاديمية

٢،١ تتألف الهيئة الأكاديمية من المكلّفين بمهام التعليم والبحث، المتعاقدين مع الجامعة.

٢،٢ أعضاء الهيئة الأكاديمية فئتان:

٢،٢،١- فئة المتفرّغين الذين يكرّسون أوقات عملهم وجهودهم الفكري للجامعة من دون غيرها من المؤسسات أو الأعمال أيّاً كان نوعها.
٢،٢،٢- فئة غير المتفرغين.

مادة ٣: الرتب الأكاديمية في جامعة البلمند

٣،١ الرتب الأكاديمية الأساسية للمتفرغين من أعضاء الهيئة الأكاديمية هي:

٣،١،١- **رتبة أستاذ:** وتمنح لحامل شهادة الدكتوراه الذي تَفَوَقَ في التعليم والبحث العلمي الرصين، وأظهر فيهما كفاءة عالية فاستحق تقدير واحترام أقرانه في الجامعة أو غيرها من المؤسسات التعليمية.

ويرشّح مبدئياً إلى هذه الرتبة الأستاذ المشارك بعد سبع سنوات من حصوله على هذه الرتبة في جامعة البلمند أو في مؤسسة أخرى للتعليم العالي وفق تقدير مجلس الجامعة.

٣،١،٢- **رتبة أستاذ مشارك:** يشترط في حامل هذه الرتبة، بالإضافة إلى حصوله على شهادة الدكتوراه أو أعلى درجة علميّة في اختصاصه، أن يكون له سجل من النجاح

في التعليم والبحث والاشتراك البنّاء والمستمر في البرامج الأكاديمية والحياة الجامعية.

يرشّح إلى هذه الرتبة الأستاذ المساعد بعد سبع سنوات من حصوله على رتبته في جامعة البلمند أو في مؤسسة أخرى للتعليم العالي وفق تقدير مجلس الجامعة.

٣،١،٣- **رتبة أستاذ مساعد:** يشترط في حامل هذه الرتبة أن يكون من حملة شهادة الدكتوراه أو أعلى درجة علمية في اختصاصه، ويفضّل مَن له خبرة سابقة في حقل التعليم والبحث في مؤسسة للتعليم العالي أو في مركز للبحوث معترف به جامعياً.

٣،٢ يحقّ للجامعة، عند الاقتضاء، أن تمنح أعضاء الهيئة الأكاديمية، من متفرغين أو غير متفرغين، رتباً أخرى هي:

٣،٢،١- **باحث (برتبة أستاذ أو أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد):** وتعطى هذه الرتبة لحملة الشهادات العليا المتفرغين للبحث الأكاديمي.

٣،٢،٢ - **رتبة أستاذ زائر (Visiting Professor):** تعطى هذه الرتبة لأستاذ قَدِم للتعليم في الجامعة من مؤسسة أخرى للتعليم العالي، وهو يحمل فيها إحدى الرتب الأساسيّة الثلاث المذكورة في البند (٣،١) أعلاه. يبقى الأستاذ في هذه الرتبة لمدّة أقصاها سنتين.

٣،٢،٣ – **رتبة Adjunct Professor:** تعطى هذه الرتبة لأستاذ تكلّفه الجامعة بمهام معيّنة، في لدنها أو خارجه، لمدّة محدّدة. ولا يُعدّ حامل هذه الرتبة عضواً في الهيئة الأكاديميّة ولا ينطبق عليه نظام الترقيات والتعيينات.

٣،٢،٤- **رتبة محاضر أول (Senior Lecturer):** تعطى هذه الرتبة لمحاضرين في جامعة البلمند يحصلون على شهادة دكتوراه خلال تدريسهم في الجامعة. ويعود منح هذه الرتبة لرئيس الجامعة بناءً على اقتراح العميد.

٣،٢،٥- **رتبة محاضر (Lecturer):** تعطى هذه الرتبة لحمَلَة رتبة أستاذ مساعد الذين توقفوا عن البحث والنشر، أو لحملة شهادة دبلوم دراسات عليا (ماستر) مع خبرة عملية خاصة في حقل التعليم.

٣،٢،٦- **رتبة مدرّس (Instructor):** تعطى هذه الرتبة لحامل دبلوم دراسات عليا، ويستعان بخدماته في أمور تعليميّة مساندة، أو مخبريّة، أو تقنيّة.

٣،٢،٧- **رتبة مساعد مدرس:** تعطى هذه الرتبة لحامل دبلوم دراسات عليا، ويستعان بخدماته في أمور مخبريّة وتقنيّة.

٣،٢،٨- **رتبة مساعد باحث:** تعطى هذه الرتبة لحامل دبلوم دراسات عليا يساعد في مجال البحث الأكاديميّ.

٣،٢،٩- **رتبة Postdoctoral Fellow:** تُعطى هذه الرتبة لحملة الدكتوراه الذين تخرّجوا حديثًا. يتمّ التشديد على المنحى البحثيّ لهذه الرتبة، لكنها أيضًا تشمل عنصرًا تعليميًا، ما يسمح لهؤلاء الخرّيجين الجدد باكتساب خبرة تعليميّة مهمّة. لذلك، تتوقع الجامعة منهم المشاركة في تدريس موادّ بمعدّل يتراوح، حسب الكليّات، بين ٣ و ٦ أرصدة، على أن يخصص المتبقي من وقتهم للقيام بالأبحاث.

يمكن للجنة الأكاديميّة في مجلس الأمناء أن تستثني عند الضرورة بعض الحالات من الشروط المذكورة، العائدة إلى التصنيف أو الترقية، بناءً على توصية رئيس الجامعة بعد التشاور مع مجلس الجامعة.

الفصل الثاني: التعيين والترقية في الجامعة

مادة ٤: التعيين والترقية وإنهاء العقد

٤،١ يتمّ التعيين في رتبة أستاذ وأستاذ مشارك والترقية إليهما بقرار من مجلس أمناء الجامعة بناءً على ترشيح رئيس الجامعة، واستناداً إلى توصية مجلس الجامعة واقتراح من الكلية ممثلة بعميدها، وفق ما جاء في المادة ٥ من هذا النظام.

٤،٢ يتمّ التعيين والترقية بصورة عامة في الرتب الأكاديميّة الأخرى المنصوص عليها في المادة السابقة بقرار من رئيس الجامعة بناءً على توصية من مجلس الجامعة تستند إلى طلب من الكلية ممثلة بعميدها بناءً على اقتراح القسم ممثلاً برئيسه أو بعد استشارته.

٤،٣ للسلطة التي تمارس التعيين والترقية سلطة تقديرية مطلقة متى توافرت الشروط المحدّدة لذلك ويسري مفعول الترقية في مطلع السنة الأكاديمية التي تلي تاريخ صدور القرار.

٤،٤ للتعيين في الرتب والترقية إليها، تؤخذ بعين الاعتبار نسب حملة الشهادات التي يحدّدها قانون تنظيم التعليم العالي والمراسيم المطبّقة له.

٤،٥ إن أي تعيين ينتهي مفعوله حكماً بانتهاء مدته المذكورة في كتاب التعيين أو العقد.

٤،٦ في حال فسخ أحد الفريقين التعيين قبل حلول أجله الأصلي (أو المجدّد أو الممدّد) لسبب غير مبرّر، وجب على طالب الفسخ، أن يدفع للفريق الآخر تعويضاً مقطوعاً يعادل راتب شهرين عن كل سنة من المدة المتبقية من العقد.

٤،٧ عندما يبلغ عضو الهيئة الأكاديمية المتفرغ سن الخامسة والستين يمكن أن يجدد عقده لسنة لمرة واحدة أو أكثر، بقرار من الرئيس، وذلك حتى بلوغه سن السبعين كحد أقصى.

مادة ٥: إجراءات عائدة للعقود الأكاديميّة

٥،١ تهدف هذه المادة إلى تنظيم آلية الترفيع وتجديد العقود أو تمديدها لأفراد الهيئة الأكاديميّة المتفرغين.

٥،٢ مع مراعاة كتب التعيين والمعايير المبينة أدناه، تحدّد مبدئياً مدّة العقود الموقعة مع أفراد الهيئة الأكاديميّة الجدد بسنة واحدة قابلة للتجديد أو التمديد.

٥،٣ أما العقود التي تتعدى مدتها السنة الواحدة فتوقع عادةً:

أ- مع أفراد الهيئة الأكاديميّة المتفرغين الذين عملوا في الجامعة مدة ثلاث سنوات متتالية أو أكثر.

ب- مع الذين تبلغ خبرتهم الأكاديمية بالتفرغ خمس سنوات أو أكثر في جامعة أخرى والذين عملوا في الهيئة الأكاديميّة كمتفرغين في جامعة البلمند لمدة سنة أو أكثر بعد ذلك.

٥،٤ تؤخذ بعين الاعتبار لدى تحديد مدة العقد المعايير الآتية.

ت- التعليم والبحث

يشمل التعليم :

(١) فاعلية عضو الهيئة الأكاديميّة في قاعة التدريس،

(٢) تحضير المواد التعليمية،

(٣) تقويم الطلاب. ويعتبر البحث والنشر شرطين إلزاميين.

أما البحث فيتناول: نشر مقالات علميّة في مجلّات عالميّة و/أو مُحَكَّمة، المساهمة في تأليف الكتب العلميّة، الاشتراك بمداخلات في مؤتمرات مُحَكَّمة، اعتراف واسع بأهمية ما صدر عن المؤلف، براءات اختراع مسجّلة، أعمال فنيّة مميزة إلخ.

ث- النشاط الداخلي

يشمل هذا النشاط مساهمة عضو الهيئة الأكاديميّة في أعمال القسم والكلية والجامعة من خلال وضع التوجهات الأكاديمية وتنفيذها على كافة المستويات، والمشاركة في اللجان الجامعيّة.

ج- ارتباط العمل بأهداف الجامعة

يتم تقييم أداء أعضاء الهيئة الأكاديميّة، سواء في التعليم أو النشاط الداخلي، بمدى تطابقه مع توجهات الجامعة. ومن المهم أن يكون عمل أفراد الهيئة الأكاديميّة مرتبطاً برسالتي الكلية والجامعة.

٥،٥ يوقّع العقود رئيس الجامعة على ضوء القرارات الصادرة عن الهيئات المختصّة وفق الآلية المبيّنة في هذا النظام وفي نظام الجامعة الداخلي. يحدّد العقد شروط العلاقة بين الجامعة وعضو الهيئة الأكاديميّة (وفق الفصل الثاني من هذا النظام).

٥،٦ يستند تجديد العقد أو الترفيع، عند الاقتضاء، إلى الوثائق التي يعدّها عضو الهيئة الأكاديميّة عند طلب التجديد أو الترفيع، وهي:

أ- **الملف الشخصي، ويتضمن:**

١-**مواد التعليم،** أي المواد التي حضّرها عضو الهيئة الأكاديميّة للتعليم: توصيف المادة، قوائم المراجع المقترحة، نماذج عن أسئلة الامتحانات إضافة إلى غيرها من المواد المستخدمة في إطار تقييمه لأداء الطلاب.

٢-**تقييم الطلاب** للمواد التي يدرّسها عضو الهيئة الأكاديميّة، ويتناول وصف تفاعلهم مع الأستاذ من حيث إشرافه على أعمالهم الفردية وتوجيهه لهم (في مواد الـ tutorial والأطروحات أو المشاريع التطبيقية، في حال وجودها).

٣-**تقييم الزملاء:** قد يستشير العميد زملاء عضو الهيئة الأكاديميّة المعني الذين لديهم اطلاع على أدائه ومشاركته في القسم والكلية.

٤-**تقييم العميد ورئيس القسم:** يضع كل من العميد ورئيس القسم تقريراً يلخّص فيه تقييمه عضو الهيئة الأكاديميّة المعني من حيث:

- تحضيره مواده التعليمية بطريقة تتسم بالتجديد ومساهمته في عمل القسم والكلية.
- الأوراق التحضيرية التي يستخدمها في التعليم، مثل العلامات وتوصيف المواد، إلخ.
- مشاركته في اللجان، إلخ.
- مساهمته في تحقيق مهام القسم والكلية وتوجهاتهما.
- مساهمته في الإشراف الأكاديمي على الطلاب ومتابعته لهم.

٥- تضاف إلى الملف المعلومات المتعلقة بالنشاطات الداخليّة والتي تشمل:

- رئاسة أو عضوية إحدى لجان الكلية أو الجامعة أو المجلس التشاوري أو غيرها.
- مهمات خاصة، كتمثيل الجامعة أو الكلية في اجتماعات محلية أو دولية.
- مساهمات خاصة في نشاطات القسم، أو الكلية، أو الجامعة.

ب- **تصريح شخصي**: ارتباط عمل عضو الهيئة الأكاديميّة برسالة الجامعة ودرجة تحفّزه.

٥،٧ **إجراءات تجديد العقد**

يبرم مع "المدرس" و"المحاضر" و"المحاضر الأول" عقد سنوي قابل للتجديد. أما مع الأستاذ المساعد، فيبرم مبدئياً عقد أولي لمدة سنة. وعند انتهائه يبرم عقد جديد لمدة ثلاث سنوات أخرى لمرتين متتاليتين يجوز أن تكون ثلاثة بقرار من رئيس الجامعة بناءً على توصية مجلس الجامعة.

بصورة عامة، وإذا لم يتم ترفيع الأستاذ المساعد إلى رتبة أستاذ مشارك بعد نهاية مدّة التمديد المذكورة أعلاه، يعيّن برتبة "محاضر أول" وذلك بقرار من رئيس الجامعة وبناءً على توصية مجلس الجامعة. يجوز أن يُعطى عضو الهيئة الأكاديميّة في هذه الحال عقد بثلاث سنوات يسمح له خلالها أو في نهايتها من التقدم بطلب ترفيعه إلى رتبة أستاذ مشارك. وإذا لم يتم هذا الترفيع عندئذٍ يجوز أن تنطبق على عضو الهيئة الأكاديميّة القواعد الإدارية السارية على المحاضرين وفق نظام الهيئة الأكاديمية.

ويبرم مع الأستاذ المشارك عقد أولي لمدة ثلاث سنوات ويليه عقد تتراوح مدته بين ثلاث وأربع سنوات. تتوقف مبدئياً مدة العقد الثالث على ترقية الأستاذ المشارك إلى رتبة أستاذ. وبصورةٍ عامة فإنه، إذا لم يتم ترفيعه إلى رتبة أستاذ، يُنْهى عقده أو يعيّن برتبة "محاضر أول" بقرار من رئيس الجامعة وبناءً على توصية مجلس الجامعة.

تبرم عادةً مع أفراد الهيئة التعليمية من رتبة "أستاذ" عقود لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد على أن يتابعوا الإنتاج العلميّ بالبحث المباشر أو الإشراف على الرسائل والأطروحات.

ملاحظة: يلحق بهذا النظام نماذج عن المستندات الوارد ذكرها في هذه المادة.

مادة ٦: العقد

٦،١ يبرم مع كل عضو من أعضاء الهيئة الأكاديمية عقد يوقّعه رئيس الجامعة على نسختين أصليتين، واحدة لكل من الطرفين، يحدد فيه الرتبة والبدلات، ومدّة التعاقد، ومادة التعليم أو البحث، وشروط خاصة إن وجدت.

٦،٢ تتضمن صيغة العقد:

١ ـ إحالة إلى هذا النظام باعتباره متمماً للعقد.

٢ ـ تنازلاً صريحاً من عضو الهيئة الأكاديمية عن جميع حقوق الملكية الفكرية العائدة للمواد التعليمية كافة والمواد التحضيرية والاختراعات والبراءات والرسوم والنماذج وعموماً أي عمل يقوم به العضو أثناء تعاقده مع الجامعة وضمن شروط هذا النظام.

٦،٣ تُعدّ أحكام هذا النظام جزءاً متمماً للعقد وتسري على الفريقين في حال لم ينصّ العقد على خلافه.

٦،٤ يطلب عميد الكلية مسبقاً من إدارة الموارد البشرية تحضير نماذج العقود لتكون جاهزة وصالحة للتوقيع وفقاً لأحكام هذا النظام وضمن المهل المحددة فيه.

مادة ٧: تجديد العقد

٧،١ يعدّ العقد مع المتفرغين منتهياً حكماً بانتهاء مدّته إلاّ إذا أبدى رئيس الجامعة بناءً على اقتراح العميد رغبة الجامعة في تجديده كلّياً أو جزئياً أو تمديده لمدة معيّنة وذلك قبل ستة أشهر من انتهاء مدته إذا كان التعيين لمدة سنة أو قبل تسعة أشهر إذا كان التعيين لأكثر من سنة. وتنظم الجامعة عقداً جديداً في حال التجديد أو التمديد، على أن يبدي عضو الهيئة الأكاديمية موافقته الخطية الصريحة خلال مدة خمسة (٥) أيام من تاريخ كتاب طلب التجديد. وفي حال أبدى عضو الهيئة الأكاديمية موافقته ومن ثم عاد عنها يترتب عليه التعويض المنصوص عليه في المادة ٤،٦ من هذا النظام.

٧،٢ ينتهي العقد مع غير المتفرغ حكماً بانقضاء مدّته ما لم يتم تجديده صراحة.

مادة ٨: مدة العقد

٨،١ يتم التعاقد مع المتفرغين لمدة تتراوح بين سنة وثلاث سنوات، إلا أنه يمكن التعاقد لمدة تتراوح بين ثلاث وخمس سنوات مع أعضاء الهيئة الأكاديمية من رتبة أستاذ مشارك وأستاذ. أما العقود لمدة خمس سنوات فتتم بموافقة مجلس الأمناء.

٨،٢ مدّة العقد لغير المتفرغين تكون لمدة أقصاها فصل تعليمي واحد.

٨،٣ تمتدّ السنة الأكاديمية لتسعة أشهر أو أحد عشر شهراً فقط بحسب الحالة لأعضاء الهيئة الأكاديمية الذين يتولون مهاماً إدارية إضافة إلى مهامهم التعليمية. ويمكن إنهاء المهام الإدارية في أي وقت شرط إبلاغ عضو الهيئة الأكاديمية بذلك شهرين على الأقل قبل تاريخ الإنهاء دون أن ينتج عن هذا الإنهاء أي تعويض من أي نوع كان.

٨،٤ باستثناء حالات التعاقد لمدة أحد عشر شهراً، فإن التدريس خلال فصل الصيف يتطلّب عقوداً مستقلّة.

الفصل الثالث: واجبات أعضاء الهيئة الأكاديمية

مادة ٩: أوقات التدريس الفعلي

٩،١ يحدّد مجلس الجامعة عدد حصص التدريس لكل مقرّر وما يقابله من ساعات إرشاد وتوجيه للطلبة.

٩،٢ تكون حصص التدريس للرتب الأكاديمية الأساسية اثنتي عشرة حصة وتكون حصص التدريس للمتفرغين من سائر الرتب خمس عشرة حصة أسبوعياً ما لم ينص العقد على خلاف ذلك.

٩،٣ تكون حصص التدريس لغير المتفرغين لفصل معين وفقاً لما يرِد في العقد المبرم معهم.

٩،٤ لمجلس الجامعة، بناءً على اقتراح العميد، تخفيض عدد الحصص للأسباب الآتية:

١- لأغراض البحوث العلمية على ألّا يزيد التخفيض عن ثلاث حصص أسبوعية.

٢- للقيام بأعمال إدارية معيّنة بتكليف من العميد أو بمهّمات يسندها رئيس الجامعة، وذلك بالقدر اللازم لتنفيذ هذه المهّمات والأعمال.

٩،٥ يحدّد عميد الكلية، بالاتفاق مع رؤساء الأقسام، توقيت الحصص وساعات الإرشاد العائدة لكل فصل مع مراعاة شروط التعاقد مع غير المتفرغين وعلى ألّا تقل ساعات الإرشاد عن ساعة أسبوعياً لكل مقرر.

مادة ١٠: أهداف الجامعة وتوجهاتها

يتقيد أعضاء الهيئة الأكاديمية بالتوجهات الأساسية للجامعة وأهدافها، ويلتزمون بمضمونها نصاً وروحاً كما هي واردة في مقدمة هذا النظام، أو كما تصدر من حين إلى آخر عن مراجع الجامعة الصالحة لإصدارها.

مادة ١١: الموضوعية العلمية

يلتزم أعضاء الهيئة الأكاديمية بالموضوعية العلمية في معرض التدريس والبحث والتوجيه والنقاش، ويتحلّون بالمسؤولية والجدية العلمية إن في قاعات التعليم أو في المجتمع.

مادة ١٢: المشاركة في الاجتماعات

يحضر أعضاء الهيئة الأكاديمية الاجتماعات التي يدعون إليها أصولاً، ما لم يبدِ أحدهم عذراً مشروعاً قبل موعد الاجتماع.

مادة ١٣: مخطط المقرر

١٣،١ يضع كل عضو من أعضاء الهيئة الأكاديمية المخطط الدراسي لكل مقرّر يُدَرّسُهُ ويُحيله إلى رئيس القسم لاعتماده فتوزيعه على الطلاب في مطلع الفصل الذي يعود له، ويتقيد بمضمونه وبالجدول الزمني لتنفيذه.

١٣،٢ يلتزم كل عضو من أعضاء الهيئة الأكاديمية سياسة التقييم الواردة في مخطّط المقرّر، وعليه أن يسلّم العميد علامات الطلاب النهائية العائدة للمقرر خلال ثمانية وأربعين ساعة على الأكثر من إجراء الامتحان الأخير، ويبقى تحت تصرّف العميد لمدة اثنين وسبعين ساعة بعد إعلان نتيجة المقرّر لتقبّل أي مراجعة بخصوص العلامات المعلنة.

مادة ١٤: مناهج التعليم

يضع مجلس الجامعة، بالتشاور مع الهيئة الأكاديمية، مناهج التعليم التي يلتزم بها أعضاء الهيئة الأكاديمية. تصدر هذه المناهج بشكل قرارات أو مذكرات عن رئاسة الجامعة.

مادة ١٥: حقوق الملكية الفكرية

١٥،١ مع مراعاة أحكام الفقرتين التاليتين، تعود لكل عضو من أعضاء الهيئة الأكاديمية حقوق نشر مؤلفاته، ويكون المؤلف وحده مسؤولاً عن مضمونها وعن مراعاة حقوق الملكية الفكرية للغير. وعلى أعضاء الهيئة الأكاديميّة ذكر اسم الجامعة في جميع مؤلفاتهم ومنشوراتهم ومقالاتهم العلميّة والعروض التي يقدمونها في المؤتمرات التي يشاركون فيها.

١٥،٢ حقوق ملكية واستثمار أو تأجير جميع الاكتشافات والاختراعات والبراءات والنتاج الفكري العلمي، التي يتوصل إليها أعضاء الهيئة الأكاديمية المتفرغين أثناء تعاقدهم مع الجامعة، تعود للجامعة التي تدفع لهم عوائد بنسبة عشرة بالمئة من الدخل الصافي الناتج عن التفرغ عن حق استثمار أو تأجير الاكتشاف والاختراع والبراءات والنتاج الفكري العلمي.

١٥،٣ حقوق الملكية والاستثمار والتأجير العائدة للاكتشافات والاختراعات والبراءات والنتاج الفكري العلمي لأعضاء الهيئة الأكاديمية من غير المتفرغين والتي تعود إلى الجامعة، تقتصر على المواضيع المتعاقد معهم على تدريسها أو البحث فيها طيلة مدّة العقد.

مادة ١٦: الواجبات الخاصة بالمتفرغين

إضافة إلى الواجبات العامة المذكورة في المواد السابقة، ينصرف أعضاء الهيئة الأكاديمية المتفرغين انصرافاً تاماً إلى العمل في الجامعة. وقد أُخذ هذا الأمر بعين الاعتبار عند تحديد رواتبهم والمنافع العائدة لهم. ويتطلب هذا الانصراف بصورة خاصة:

١ ـ القيام بالبحث العلمي.

٢ ـ إسداء المشورة والتوجيه للطلاب.

٣ ـ التداول في شؤون التعليم مع سائر أعضاء الهيئة الأكاديمية.

٤ ـ المشاركة في اللجان الأكاديمية والإدارية والتحضير لها والعمل على تنفيذ مقرّراتها.

٥ ـ القيام خارج الجامعة بالمهّمات الثقافية والتوجيهية بقرار من رئيس الجامعة بناءً على توصية مجلس الجامعة.

٦ ـ القيام بإلقاء محاضرات أو الإشتراك في الندوات خارج الكلية التي ينتمون إليها.

٧ ـ الامتناع عن القيام خارج الجامعة بأي عمل لم تنصّ عليه المادة ٣٥ أدناه.

٨- الامتناع عن كل ما من شأنه وقوع تضارب في المصالح بينهم وبين الجامعة.

٩- الامتناع عن تحمّل مسؤوليّات قياديّة في هيئات سياسيّة أو اجتماعيّة أو نقابية إلاّ إذا صدر بذلك إذن خاص عن الجامعة.

١٠- التقيد بالأصول الأدبية والمسلكية في كل ما يقوم به من أعمال داخل الجامعة وخارجها.

الفصل الرابع : المؤيدات المسلكية

مادة ١٧: المؤيدات المسلكية

تطبّق بحق أي من أعضاء الهيئة الأكاديمية، الذي يخالف الواجبات الملقاة على عاتقه بموجب هذا النظام، أحد المؤيدات الآتية حسب خطورة المخالفة:

١ - التنبيه

٢ - التأنيب

٣ - إنهاء العقد

مادة ١٨: سلطة اتخاذ المؤيدات المسلكية

١٨،١ يصدر التنبيه عن العميد إذا كانت المخالفة لأول مرة، وعن رئيس الجامعة إذا تكررت. وتتم دائماً بموجب كتاب مكتوم يوجه إلى المخالف.

١٨،٢ أما المؤيدات المسلكية الأخرى، فتصدر عن رئيس الجامعة بناءً على توصية لجنة السلوك الأكاديمي التي تؤلّف، في مطلع كل سنة جامعية، من أساتذة يمثّلون مختلف الكليات على أن تحدّد اللجنة في توصيتها نوع المخالفة ومستندها القانوني والمؤيد المقترح.

مادة ١٩: أصول تطبيق المؤيدات المسلكية

يضع مجلس الأمناء الأصول الواجب اتباعها لتطبيق المؤيدات المسلكية وتعدّ جزءاً لا يتجزأ من هذا النظام.

مادة ٢٠: مراجعة المؤيدات المسلكية

في حال ظهور وقائع جديدة من شأنها نقض أو تخفيف المؤيدات المسلكية المتخذة بحق أحد أعضاء الهيئة الأكاديمية، يمكن للعضو المذكور التظلم للرئيس الذي يرفعه ثانية إلى اللجنة المختصة حسبما ورد في المادة ٣٦.

الفصل الخامس: منافع الهيئة الأكاديمية

تحتسب وتدفع كافة البدلات والمنافع والتعويضات مهما كانت بالليرة اللبنانية بحسب المبدأ المعتمد لدى الجامعة.

مادة ٢١: البدلات

٢١،١ يتقاضى أعضاء الهيئة الأكاديمية لقاء الأعمال الموكلة إليهم بدلاً يتم احتسابه على أساس الشهادة والمؤلفات والخبرة و/أو عدد الحصص العائدة للمقرّر الذي يدرّسونه ويشمل البدل المذكور جميع المنافع التي يستحقونها بموجب هذا النظام ما لم يرد فيه نص مخالف.

٢١،٢ يوزع البدل للمتفرغين على اثني عشر قسطاً شهرياً ويوزع لغير المتفرغين على أربعة أقساط للفصل الأكاديمي الواحد.

٢١،٣ زيادة على الحسومات المنصوص عليها قانوناً، يحسم من البدلات ما يعادل مدة الغياب غير المشروع.

مادة ٢٢: المنح المدرسية

٢٢،١ يستفيد أعضاء الهيئة الأكاديمية المتفرغين من الرتب الأساسية من منح دراسية عن أولادهم الذين يعيلونهم في مراحل التعليم ما قبل الجامعي وفقاً للشروط الآتية:

أولاً - بناءً على اقتراح الرئيس، يحدّد مجلس الأمناء سنوياً قيمة المنح الدراسية آخذاً بعين الاعتبار أقساط ثلاث مدارس عاملة في لبنان، على أن لا تتعدى في جميع الأحوال المنحة المدرسية مبلغ /١٥,٠٠٠,٠٠٠/ (خمسة عشر مليون ليرة لبنانية) للرتب الأساسية ومبلغ /١٢,٠٠٠,٠٠٠/ (اثني عشر مليون ليرة لبنانية) لغيرها من الرتب في السنة الأكاديمية الواحدة وذلك عن الولد الواحد.

ثانياً - يجب أن يكون الولد مسجّلاً أصولاً في لبنان في إحدى المدارس الرسمية أو الخاصة النظامية النهارية المسجّلة لدى وزارة التربية والتعليم العالي، باستثناء المدارس الليلية.

ثالثاً - تحدد المنحة الدراسية بثلاثة على الأكثر من الأولاد ابتداءً من الأكبر سنًا. أما إذا كان الوالدان متفرّغين للتعليم في الجامعة فإن المنحة تحصر بأحدهما.

رابعاً ـ تصرف المنحة عن كل ولد ابتداءً من صف الروضة الثانية ولغاية البكالوريا أو البكالوريا الفنية أو ما يعادلهما. ولا تتجاوز مدة المنحة الدراسية للولد الواحد في التعليم ما قبل الجامعي الأربع عشرة سنة.

خامساًـ لا تشمل المنحة المذكورة ثمن الكتب أو مصاريف النقل وغير ذلك من المصاريف والرسوم المضافة إلى القسط المدرسي.

سادساًـ تخضع المنحة (أو الجزء الخاضع منها) لضريبة الدخل على الرواتب والأجور وذلك حسب القوانين المرعية الإجراء.

٢٢،٢ تصرف هذه المنحة لقاء بيان تسجيل في إحدى المدارس المذكورة أعلاه وبيان أولي بالأقساط وإيصالات الدفع حسب ورودها.

٢٢،٣ لا يمكن تحويل المنحة من ولد لآخر ولا تدفع المنحة عن أي سنة معادة لأي سببٍ كان.

٢٢،٤ لا تستحق المنحة عن أي ولد يستفيد من منحة مماثلة من مصدرٍ آخر. أما إذا نقصت قيمة المنحة الأخرى عن المنحة التي تقدمها الجامعة، فلا تدفع الجامعة إلا الفارق بين المنحتين في حينه.

٢٢،٥ تتوقف الإستفادة من المنح، وفقاً لشروط كل منها، لجميع الأولاد عند انتهاء الخدمة لأي سببٍ كان أو عند تبديل الوضع من متفرغ إلى غير متفرغ. تبقى المنحة الدراسية مستحقة حتى نهاية العام الدراسي الجاري إلا في حال الصرف من الخدمة.

٢٢،٦ تتوقف المنح حكماً أو تعدّل عند صدور أي تشريع يلزم الجامعة بإعطاء منح دراسية أو يحمّلها أعباءً والتزامات مالية غايتها المساهمة في الأعباء المدرسية لأعضاء هيئتها الأكاديمية المتفرغين.

مادة ٢٣ المساعدات الجامعية

٢٣،١ يُعفى الأولاد المعالون لأعضاء الهيئة الأكاديمية المتفرغين من الرتب الأساسية من رسوم التعليم في جامعة البلمند في برنامج المرحلة الجامعية الأولى حسب شروط إعطاء المنح الدراسية المعمول بها في الجامعة. أما إذا التحق أحد أولاد الأعضاء المعنيين بجامعة أخرى وباختصاص غير متوافر في جامعة البلمند، فتحدد اللجنة التنفيذية لمجلس الأمناء سنوياً، وبناءً على اقتراح الرئيس المبلغ الذي يمكن منحه لأحد هؤلاء الأولاد على ألاّ يتعدّى المعدّل الوسطي لأقساط جامعة البلمند، ولمدّة أقصاها ثلاث سنوات في برنامج المرحلة الجامعية الأولى.

٢٣،٢ يتوقف استحقاق المنحة على صدور قرار من "لجنة قبول الطلاب" في جامعة البلمند بقبول الولد بمقتضى أنظمة الجامعة، بما في ذلك معدل النجاح، وتسجيله في الجامعة كطالب

نظامي متفرّغ لنيل درجة علمية أولى وألاّ يكون قد حصل على منحة دراسية أخرى تعادلها قيمة. ويُطبّق هذا المبدأ على الأولاد الذين يسجّلون في جامعة غير جامعة البلمند مع مراعاة نصّ المادة (٢٣،١) أعلاه.

٢٣،٣ يقتصر الإعفاء من رسوم التعليم على ثلاثة أولاد فقط ابتداءً من الأكبر سناً. أما إذا كان الوالدان متفرغين للتعليم في الجامعة، فإن الإعفاء من رسوم التعليم ينحصر بواحد منهما. وإذا كان أحد الوالدين يحصل من مصدر آخر على منحة تعليم جامعية لولده، فلا يُعفى الولد من رسوم التعليم في الجامعة إلا بحدود الفارق بين المنحة والإعفاء.

٢٣،٤ لا يتناول الإعفاء من رسوم التعليم لكل ولد مستفيد إلّا سنين متتالية في برنامج المرحلة الجامعية الأولى حتى أول شهادة جامعية، وذلك على أساس البرنامج الأكاديمي للجامعة الذي جرى التسجيل فيه.

٢٣،٥ لا يشمل الإعفاء الدورات اللغوية التأهيلية والمقرّرات أو السنوات المعادة لأي سبب كان.

٢٣،٦ يتوقف إستحقاق هذا الإعفاء بالنسبة لجميع الأولاد عند انتهاء الخدمة لأي سببٍ كان أو عند تبديل الوضع من متفرغ إلى غير متفرغ. تبقى المنحة الدراسية مستحقة حتى نهاية السنة الأكاديمية الجارية إلا في حال الصرف من الخدمة.

٢٣،٧ يوقف استحقاق الإعفاء في الأحوال الطارئة (كوفاة أي ولد مستفيد أو زواج الولد المستفيد). ومع ذلك، فإن الإعفاء، كما هو محدد في الفقرة (٢٣،٤) أعلاه، يُطبّق على ولدٍ آخر إذا توافرت شروط دخوله الجامعة، وذلك عن المدّة المتبقية من الإعفاء ابتداءً من الفصل الدراسي الذي يلي وقف استحقاقه للمستفيد السابق.

٢٣،٨ يتوقف الإعفاء حكماً عند صدور أي تشريع يلزم الجامعة بمنح منافع مماثلة أو يحمّلها أعباء والتزامات أخرى لهذه الغاية لأعضاء هيئتها الأكاديمية المتفرغين.

يخضع الإعفاء (أو الجزء الخاضع منه) لضريبة الدخل على الرواتب والأجور وذلك حسب القوانين المرعية الإجراء.

مادة ٢٤: منافع إضافية

٢٤،١ التأمين الصحّي

يستفيد كافة أعضاء الهيئة الأكاديمية المتفرغين من جميع الرتب من التأمين الصحي وفق شروط تتفق عليها الجامعة سنوياً مع المؤسسات الإستشفائية أو شركات الضمان والتي تحدّد مدى الإستفادة ومبلغ الإشتراك المترتب على كل مستفيد ومساهمة الجامعة في هذا التأمين وفق ما تتضمنه الموازنة في هذا الشأن بناءً على إقتراح رئيس الجامعة.

تخضع مساهمة الجامعة لضريبة الدخل على الرواتب والأجور وذلك حسب القوانين المرعية الإجراء.

يبقى التأمين الصحي متوفراً لأعضاء الهيئة الأكاديمية المتقاعدين، وفقاً لإرادة الجامعة المنفردة ودون الإستفادة من أي مساهمة من قبلها، شرط أن يسدد هؤلاء الأعضاء كامل مبالغ الإشتراكات العائدة لتأمينهم بمواعيد استحقاقها. وتبقى الجامعة غير مسؤولة بأي شكلٍ من الأشكال عن توقف التأمين الصحي لأي سببٍ كان بما فيها في حال التأخر أو عدم دفع الإشتراكات عند توجبها من قبل عضو الهيئة الأكاديمية المتقاعد.

٢٤،٢ تأمين الحوادث

بالإضافة إلى ما هو مذكور أعلاه في البند ٢٤،١ تعمل الجامعة مع إحدى شركات الضمان على ضمان أعضاء الهيئة الأكاديمية المتفرغين ضدّ الحوادث الشخصيّة في حدود راتب سنة محسوباً على الراتب الشهري الأساسي الأخير. ويطبّق في مجال تعويضات الحوادث الشخصيّة الجدول المعروف بالـ "Continental Scale".

٢٤،٣ مشاركة أعضاء الهيئة الأكاديمية ومساهمة الجامعة في منفعة إضافيّة خاصّة (PENSION FUND)

بناءً على قرار أعضاء الهيئة الأكاديمية بعد تصويت جرى بتاريخ ٢٦ كانون الأول ٢٠١٩ والمبلّغ من رئيس الجامعة بتاريخ ١٣ كانون الثاني ٢٠٢٠، وافقت اللجنة التنفيذية لمجلس أمناء الجامعة على إلغاء المنفعة الإضافيّة الخاصّة (PENSION FUND) فتم شطب هذه المادة دون إلغاء الترقيم.

مادة ٢٥: منفعة خاصة تعتبر بمثابة تعويض نهاية خدمة (منفعة إنتهاء الخدمة)(INDEMNITY)

٢٥،١ في ظلّ غياب أي نصوص قانونية أو تطبيقية ترعى تعويض نهاية الخدمة لأعضاء الهيئة الأكاديمية المتفرغين لدى الجامعات الخاصة، يستفيد أعضاء الهيئة الأكاديميّة المتفرّغين في جامعة البلمند من منفعة خاصة تعتبر بمثابة تعويض نهاية خدمة (منفعة إنتهاء الخدمة) (IND).

وفي حال صدور هكذا نصوص قانونيّة تلزم الجامعات الخاصة، يتوقف العمل بهذه المنفعة (IND) فوراً دون اللزوم إلى أي إنذار أو إجراء خاص مسبق.

وتدفع المبالغ التي تكون قد تراكمت لصالح أعضاء الهيئة الأكاديمية المتفرغين المنتفعين كما هو محدد أدناه.

٢٥،٢ ابتداءً من تاريخ (تطبيق هذا التعديل)، يستفيد أعضاء الهيئة الأكاديمية المتفرغين من رتبة أستاذ وأستاذ مشارك من منفعة إنتهاء الخدمة (IND) قدرها بدل شهر ونصف عن كل سنة. أما أعضاء الهيئة الأكاديمية المتفرغين من جميع الرتب الأخرى فيستفيدون من منفعة إنتهاء الخدمة (IND) قدرها بدل شهر عن كل سنة.

تدفع منفعة انتهاء الخدمة (IND) في نهاية كل سنة تعاقدية في نهاية شهر آب.

٢٥،٣ تحتسب منفعة إنتهاء الخدمة (IND) المبيّنة أعلاه على أساس مجمل ما يتقاضاه عضو الهيئة الأكاديمية المتفرغ بموجب العقد الموقّع معه والخاضع للضريبة.

٢٥،٤ تطبّق على مبالغ منفعة إنتهاء الخدمة (IND) المتراكمة قبل تاريخ ٣١ آب ٢٠٢٠ (أي تاريخ تطبيق هذا التعديل) فائدة سنوية بذات النسبة التي حصلت عليها الجامعة.

كما يحدّدها مفوّض مراقبة الجامعة الخارجي ووفق ما قرّرته الجامعة في حينه آخذة بعين الاعتبار كافة النصوص القانونيّة المعمول بها، وذلك ابتداءً من السنة الأكاديميّة ٢٠١٠-٢٠١١ لغاية تاريخ ٣١ آب ٢٠٢٠ حيث لم تعد تستحق أية فائدة على هذه المبالغ المتراكمة بعد هذا التاريخ.

٢٥،٥ تصفى منفعة إنتهاء الخدمة (IND) المتراكمة قبل تاريخ ٣١ آب ٢٠٢٠ (أي تاريخ تطبيق هذا التعديل) حكماً عند انتهاء مدة عقد عضو الهيئة الأكاديمية المتفرغ وعدم تجديده أو عند بلوغه سن الخامسة والستين مكتملة حين يتوجب عليه تصفيتها وقبضها إلزامياً.

أما في حال تجديد عقده، حسب أحكام هذا النظام، بعد بلوغه سن الخامسة والستين، أي بعد تصفية منفعة إنتهاء الخدمة (IND)، يتقاضى عضو الهيئة الأكاديمية المتفرغ مبلغ شهر عن كل سنة في نهاية كل سنة تعاقدية بمثابة تعويض وذلك حتى إنتهاء علاقته التعاقدية مع الجامعة.

النبذة الثانية: الإجازات

مادة ٢٦: إجراءاتها

٢٦،١ باستثناء الإجازات الجماعية المعلن عنها مسبقاً، يُبلّغ عن الإجازات الفردية عند بدئها ونهايتها وفقاً لأصول إدارية تعمّمها الجامعة على أعضاء الهيئة الأكاديمية كافة. وفي حال مخالفتها يعتبر الغياب غير مشروع.

٢٦،٢ يتعرّض كل من يتغيب من أعضاء الهيئة الأكاديمية لسبب غير مشروع لمدة أسبوع أو أكثر، لمؤيدات تأديبية قد تؤدي إلى فسخ العقد المبرم معه.

مادة ٢٧: الإجازة السنوية

٢٧،١ لأعضاء الهيئة الأكاديمية المتفرغين تقاضي إجازة سنوية تمنح عادة في فصل الصيف وتحدّد الجامعة توقيتها وفقاً لبرنامج الدروس.

٢٧،٢ تبدأ الإجازة في أول يوم يلي انتهاء فصل الربيع الأكاديمي، وتنتهي قبل أسبوعين من تاريخ بدء الدروس في فصل الخريف الدراسي.

٢٧،٣ لأعضاء الهيئة الأكاديمية المكلفين بمهام إدارية تقاضي إجازة سنوية لشهر واحد.

مادة ٢٨: الإجازات الموسمية وإجازات الأعياد

لرئيس الجامعة، بالتشاور مع مجلس الجامعة، سلطة تقديرية في تحديد أيام الأعياد الوطنية والدينية والموسمية لتعطيل الدروس في الجامعة، يعلن عنها في حينه أو وفقاً لبرنامج سنوي يعلن عنه مسبقاً.

مادة ٢٩: الإجازة المرضية

٢٩،١ يستفيد أعضاء الهيئة الأكاديمية المتفرغين من إجازة مرضية حدّها الأقصى شهران، منها شهر براتب كامل وشهر بنصف راتب في السنة الأكاديمية الواحدة، ولا تجمع هذه الإجازات ولا تنقل من سنة إلى أخرى.

٢٩،٢ للجامعة، في أي وقت، أن تطلب من المستفيد من الإجازة المرضية إثبات مرضه بموجب تقرير طبي صادر عن طبيب تقبله الجامعة ويتضمن معاينته المريض ووصف مرضه وضرورة امتناعه عن العمل وخلوده إلى الراحة التامة ومدّة شفائه.

٢٩،٣ على المريض في جميع الأحوال إبلاغ الجامعة بمرضه في أول يوم غياب.

٢٩،٤ على أعضاء الهيئة الأكاديمية غير المتفرغين التعويض عن الحصص أو ساعات غيابهم بسبب المرض وفقاً لجدول زمني يحدّد بالاتفاق مع رئيس القسم. وإذا تجاوز الغياب المرضي أسبوعين، يحق للجامعة فسخ العقد وتعيين البديل.

٢٩،٥ إذا تجاوز غياب المتفرغ لأسباب مرضية الشهرين، عُدّ عقد العمل معلّقاً، وينظر مجلس الجامعة بالأمر استناداً إلى تقرير صادر عن العميد ومعزّز بتقرير طبي يصف الحالة

وإمكانية الشفاء والمدة اللازمة له، ويقدمها مع توصية للرئيس لاتخاذ القرار بتعيين بديل مؤقت عن المريض أو بفسخ العقد.

مادة ٣٠: إجازة الأمومة

للمتفرغة من أعضاء الهيئة الأكاديمية الحق بإجازة أمومة لمدة شهر براتب كامل على أن تبلغ عن التاريخ المرتقب وفقاً للأصول التي تضعها الجامعة لهذه الغاية.

مادة ٣١: إجازة الزواج

لكافة أعضاء الهيئة الأكاديمية الحق بإجازة زواج لمدة أسبوع على أن تعوّض ساعات التدريس في ما بعد بالتنسيق مع رئيس القسم.

مادة ٣٢: الغياب القصري المفاجئ

في حال اضطرار أحد أعضاء الهيئة الأكاديمية لغياب قصري ومفاجئ لمدّة يومين على الأكثر، يُعلم الجامعة فوراً بالأمر ويقوم بتعويض ساعات التدريس التي تغيّب عنها وينسّق لذلك مع رئيس القسم.

مادة ٣٣: الإجازة من دون راتب والإجازات الطارئة

٣٣،١ لا تمنح الجامعة إجازة من دون راتب.

ولكن في حالات طارئة، يعود تقديرها لرئيس الجامعة، بناءً على اقتراح العميد المختص، وفي حالات القوة القاهرة، يمكن اعتبار غياب أحد أعضاء الهيئة الأكاديمية لغير الأسباب الواردة في هذا النظام إجازة من دون راتب.

٣٣،٢ يجوز استثنائياً، بعد انقضاء ثلاث سنوات أكاديمية وبغاية تطوير القدرات الأكاديمية أو البحث العلمي إعطاء أحد أعضاء الهيئة الأكاديمية إجازة من دون راتب لمدة أقصاها فصل أكاديمي واحد وذلك بناءً على توصية العميد وموافقة مجلس الجامعة.

النبذة الثالثة : أحكام متفرقة

مادة ٣٤: تطوير القدرات الأكاديمية

٣٤،١ تسعى الجامعة لإعطاء أصحاب المؤهلات فرصة لتطوير قدراتهم الأكاديمية. وتحقيقاً لذلك، فلها أن تمنح أحد أعضاء الهيئة الأكاديمية من رتبة أستاذ أو أستاذ مشارك إجازة للتخصّص أو البحث العلمي ضمن الشروط الآتية:

١ - أن يكون الأستاذ أو الأستاذ المشارك قد قضى في الجامعة ست سنوات متتالية في التعليم والبحث برتبة أستاذ مساعد وما فوق أو قام ببحوث علمية تبرّر إعطاءه إجازة للتخصص والبحث العلمي.

٢ - ألّا تتجاوز الإجازة سنة جامعية واحدة.

٣ - أن يعاود المستفيد مهامه في الجامعة لمدة ثلاث سنوات أكاديمية متتالية على الأقل، ويجوز بعدها أن يطلب مجدّداً منحه إجازة لفصل جامعي واحد. أما إذا عمل ست سنوات متتالية بعد عودته، فيجوز له التقدم مجدداً بطلب إجازة لمدة أقصاها سنة جامعية واحدة. ولا يدخل في حساب السنوات التي تؤهل للمطالبة بالإجازة إلا فترات العمل الفعلية.

٣٤،٢ يقدم طلب الإجازة خطياً إلى العميد قبل سنة من الموعد المتوقع لبدئها. وعلى طالب الإجازة أن يبيّن بالتفصيل النشاطات الأكاديمية التي ينوي القيام بها ومدى مساهمتها في تطوير قدراته من تعليم وبحث، مع الإشارة بصورة خاصة إلى المنافع المرتقبة لبرامج الجامعة. كما يجب أن يبيّن مقدار النفقات العائدة للرواتب وبدلات السفر وغيرها ومصدر تمويلها من خارج الجامعة إذا توافر ذلك.

٣٤،٣ ينظر العميد في الطلب المقدّم إليه في ضوء اقتراح رئيس القسم ومجلس الكلية ويحيله، في حال قبله، إلى مجلس الجامعة لدرسه ورفع التوصية بشأنه إلى رئيس الجامعة لاتخاذ القرار النهائي بصدده. ويحدّد في ذلك القرار مدى استفادة صاحب الإجازة من الرواتب والمنافع وبدلات السفر.

٣٤،٤ عند عودة المستفيد من الإجازة، يرفع إلى رئيس الجامعة تقريراً مفصّلاً عن كافة نشاطاته الأكاديمية خلال مدّة الإجازة.

٣٤،٥ إذا تخلّف المستفيد عن العودة إلى الجامعة عند انتهاء إجازته أو عمل فيها لمدة أقل مما تعهّد به، عُدّ العقد مفسوخاً على مسؤوليته، ويلزم فضلاً عن التعويض برد كافة الرواتب والمصاريف التي تكبدتها الجامعة أو بنسبة منها تحتسب على أساس مدّة عمله بعد الإجازة.

مادة ٣٥: العمل خارج الجامعة

٣٥،١ لأعضاء الهيئة الأكاديمية المتفرغين أن يطلبوا الترخيص لهم للقيام بأعمال خارج الجامعة من شأنها المساهمة في تطوير اختصاصهم وأدائهم في التعليم والبحث، أو في الخدمة العامة على ألّا تتعارض هذه الأعمال مع مصلحة الجامعة، وذلك وفق الشروط الآتية:

١ - أن يتناول العمل المطلوب عضوية مجالس إدارة المؤسسات العامة أو الخاصة التي لا تتوخى الربح، وألّا يكون ببدل أو بأجر من أي نوع باستثناء بدل الحضور.

٢- أن يكون التدريس، بصورة مرحلية، ولمقرّر واحد في الفصل وفي إحدى مؤسسات التعليم العالي في لبنان، وعلى أن يؤدي صاحب الطلب جميع التزاماته الجامعية وفق هذا النظام.

٣ - ألّا يقتضي العمل المطلوب غياباً عن الجامعة لأكثر من خمسة عشر يوماً في الفصل الواحد.

٣٥،٢ يقدّم الطلب إلى العميد الذي ينظر به استناداً إلى الإعتبارات الآتية:

أ - أن يساهم العمل خارج الجامعة في تطوير اختصاص صاحب الطلب والإفادة منه في حقل التعليم والبحث.

ب - أن يفي صاحب الطلب بالتزاماته الجامعية كاملة.

ج - أن يكون الغياب ضمن الحد المبيّن في البند الثالث أعلاه.

٣٥،٣ يرفع الطلب مع توصية العميد إلى مجلس الجامعة لدراسته. ويتّخذ رئيس الجامعة القرار النهائي بهذا الشأن ويحدّد فيه تاريخ بدء الترخيص وانتهائه، ولا يجدّد الترخيص تلقائياً.

مادة ٣٦: التظلم

٣٦،١ لأي من أعضاء الهيئة الأكاديمية أن يتظلّم في أي وقت عندما يعتقد أن المعاملة التي يتلقاها منافية لأحكام عقده ولأنظمة الجامعة أو في حال ظهور وقائع جديدة من شأنها نقض أو تخفيض المؤيدات المسلكية المتخذة بحقّه.

٣٦،٢ يُرفع التظلم إلى رئيس الجامعة الذي يدقّق فيه، ويعود له إحالته إلى لجنة خاصة يعهد إليها بالتحقيق فيه وبتقديم التوصيات للرئيس. تؤلف هذه اللجنة من ثلاثة أعضاء برتبة تعادل رتبة المتظلّم أو تفوقها. يعيّن أحدهم مجلس الكلية التي ينتمي إليها المتظلم، ويعيّن مجلس الجامعة العضو الثاني، ويعيّن رئيس الجامعة العضو الثالث الذي يرأس اللجنة.

٣٦،٣ يزوّد رئيس الجامعة اللجنة بالمعلومات والمستندات المتعلقة بالقضية، وتدرس اللجنة القضية وترفع توصياتها خلال شهر واحد من اكتمال تأليفها لرئيس الجامعة الذي يعرضها على مجلس الجامعة لاتخاذ القرار المناسب.

٣٦،٤ يُعلم رئيس الجامعة كلّاً من صاحب العلاقة واللجنة بالقرار خلال عشرة أيام من تسلّمه توصية اللجنة، ويكون القرار نهائياً وملزماً.

الفصل السادس: أحكام ختامية

مادة ٣٧: انتهاء العلاقة التعاقدية

٣٧،١ إضافة إلى أسباب انتهاء العقد الواردة في هذا النظام، يُعدّ العقد لغير المتفرغين ملغى أو مفسوخاً لانتفاء موضوعه في حال إلغاء إحدى مواد التعليم أو البحوث، ويُعدّ معلّقاً في حال عدم بلوغ عدد الطلاب المسجلين في مادة معينة رقماً كافياً حسبما تقرره الجامعة. ولعضو الهيئة الأكاديمية طلب فسخ العقد في هذه الحالة.

كما يُلغى العقد أو يُفسخ لاستحالة تنفيذه أو لقوة قاهرة.

مادة ٣٨: التشريعات اللاحقة

إنّ أي تشريع لاحق يمنح أعضاء الهيئة الأكاديمية منافع أو تعويضات أو ما في حكمها وينظّم العلاقة بين الجامعة والأعضاء المذكورين جزئياً أو كلّياً، يحلّ حتماً محل الأحكام التي تتناول هذه الأمور بموجب هذا النظام ويُعمل على تعديل هذا النظام وفقاً لتلك التشريعات.

مادة ٣٩: تعديل النظام

٣٩،١ يمكن، قبل بدء أية سنة أكاديمية، تعديل هذا النظام بما يتفق مع مصلحة الجامعة وفي حال صدور تشريع يحدد علاقة الجامعة بأعضاء الهيئة الأكاديمية ولا سيما تلك المنصوص عنها في المادة ٢٤ و٣٧ من هذا النظام.

٣٩،٢ يتمّ تعديل هذا النظام وفق الأصول المتّبعة لوضع أنظمة الجامعة.

مادة ٤٠: دخول النظام حيّز التنفيذ

يعمل بهذا النظام اعتباراً من بدء السنة الأكاديمية التي تلي صدور قرار مجلس الأمناء بإقراره.

مرفقات المادة الخامسة

جامعة البلمند

تجديد العقد

القسم الأول: معلومات عامة يقدّمها العميد

أ. اسم المرشح
ب. الرتبة الحالية
منذ (اليوم/الشهر/السنة)

ت. أعلى شهادة يحملها:..... التاريخ (اليوم/الشهر/السنة)
المؤسسة التعليمية: .....

ث. العقد الحالي: من ..... إلى غاية .....

ج. سنو الخبرة المهنية قبل بدء العمل في جامعة البلمند

ح. سنو الخبرة المهنية في جامعة البلمند

خ. المستندات المرفقة بهذا الملف:

- المواد المتعلقة بمقررات التدريس (يرجى تحديدها)
- تقويم الطلاب للسنة الفائتة
- مستندات إضافية (يرجى تحديدها)

.....

توقيع العميد ..... التاريخ .....

توقيع المرشح ..... التاريخ .....

القسم الثاني: معلومات يقدمها العميد

يترتب على العميد تقديم خلاصة لا تتعدى الصفحة الواحدة يقوّم فيها أداء المرشح ومهماته على مدى السنوات الثلاث الأخيرة، في إطار اللجان، وأيضاً مساهمته في تنفيذ مهمّة الكلية وغيرها من المعلومات التي تصبّ في هذا السياق.

القسم الثالث: معلومات يقدمها المرشح

أ. الأداء التعليمي والمساهمة في خدمة الجامعة

يقدّم المرشح ملخصاً عن إنتاجه التعليمي ونوعية التدريس الذي يقوم به، يذكر فيه مجالات البحث والإبداع في التعليم، وملخصاً عن الخدمات التي قدّمها إلى القسم، والكلية والجامعة.

ب. ارتباط العمل برسالة الجامعة وأهدافها على مدى خمس سنوات

يقدّم المرشح تصريحاً لا يتعدى الصفحة الواحدة يوضح فيه مدى انسجام عمله بسياسة الجامعة ويبلور تخطيطه المستقبلي على كافة الأصعدة.

القسم الرابع: تقويم الزملاء (يرسل إلى الزملاء المطلعين على أداء المرشح)

تحية طيبة وبعد،

لما كانت الجامعة بصدد إجراء تقييم لعضو الهيئة الأكاديميّة..... ومراجعة مدة عقده، نرجو منكم استخدام المساحة المتوفرة أدناه للإدلاء بتقييمكم الشخصي للمرشح على مدى السنوات الـ ..... الأخيرة.

انطلاقاً من التفاعل الذي قد حصل بينكم وبين المرشح، كيف تقيّمون أداءه، قدرته على التعاون مع الزملاء، ومشاركته في قسمه وكليته وفي الجامعة ككل؟ يُرسل تقييمكم هذا إلى العميد مباشرة في مغلف مغلق.