



جامعة دمشق
كلية العلوم السياسية
بناحية الدراسات والبحوث الدولية والبلديات

امتحانات الدورة العاشرة الثانية
٢٠٠٠ - ٢٠٠١ - السنة الرابعة
إدارة المؤسسات الدولية
١٠ / ١ / ٢٠٠٠

أهية عن الدراسة الشخصية :

السؤال الأول : الفوارق بين المسؤولية القانونية الدولية والمسؤولية الدولية للفقرة الدولية [٢٠ د]

- ١٠ د (١) يؤدي العمل غير المشروع بالنسبة للقانون الداخلي إلى مسؤولية مدنية
و جنائية أما في نظام القانون الدولي لا يؤدي إلا إلى مسؤولية مدنية
- ١٠ د (٢) تتسبب المسؤولية الدولية للدولة في معالجة الأفراد الأشخاص سواء كانوا طبيعيين أم
اعتباريين فأن المسؤولية الدولية تتوزع على مواجهة دول أخرى أو قبل فئات مدنية
معدنية/ الشخصية الدولية
- ١٠ د (٣) المسؤولية الداخلية للدولة هي الأهل مسؤولية مباشرة بينما تكون المسؤولية
الدولية متبصرة أو غير متبصرة
- ١٠ د (٤) أن نظام المسؤولية الدولية أوسع من نظام المسؤولية الداخلية للدولة ذلك لأن
المسؤولية الدولية ذات صبغة دولية موضوعية .

[٢٠ د] الدافع الذاتي وقواعد الشريعة الدولية .

[١٥ د]

- ١٠ د (١) الدافع الذاتي المتجسد في رغبة الدول في التعايش فيما بينها وتحقيق أهدافها السياسية والعسكرية
فقد تلتزم الدول المنتمية لعصبة الأمم بجملة من الأحكام الخاصة بتحقيق الأمن والسلام
الدوليين وروابط متصلة بشروط شرعية الحرب والمزايا التي يمكن توفيرها على الدول التي
تخالف أحكام هذه القواعد وكان من نتائج الالتزام هذه القواعد تطور التعاون الخاصة بالحروب
فمنه المبادئ أن الهدف الرئيسي للنظم هو حفظ السلم والأمن الدوليين وتوفر الحماية على
الالتزام الدول بالامتناع عن اللجوء للقوة والمزايا التي يجوز إنزالها على الدول التي تخالف
هذه الأحكام .

(٢٧) دافع التعاون في المبادئ المختلفة للعلاقات الدولية الاقتصادية والإقليمية والعالمية والهيبة والفضيلة وقد كان للتقدم العلمي والفكر الذي ظهر بعد الثورة الصناعية في أواخر القرن الثامن عشر أثره الكبير على العلاقات الدولية حيث أخذت هذه العلاقات تظهر أكثر فأكثر محل ميسور الدول بأنها في حاجة إلى بديل فريد في الجهود المشتركة والتعاون المتبادل لتسليم الانتفاع بالرافعة الدولية

(٢) السمات والخصائص المميزة للموظف الدولي [١٥٠ درجة]

- ١ - أن يؤدي الموظف الدولي في خدمة منظمة دولية أو منظمة أهلية فلا يعتبر موظفاً دولياً من يؤدي عمله لخدمة معينة أو مؤسسة دولية لا يتركها بالشيء كما هو الحال في الموظف الدولي
- ٢ - أن يستهدف الموظف الدولي من خلال ممارسته لعمله تحقيق مصالح المنظمة وليس مصلحة دولة بعينها
- ٣ - ظهور الموظف في مباشرة عمله لا يشترط أن يكون الموظف الدولي وفقاً لما عليه أحكام ميثاقها ولوائها

- ٤ - وجود صفات عامة تشبه صفات إدارية ذاتها أو مؤقتة ويظهر على تعيين موظفين وطرق تعيينهم وافتقارهم للطرقية مباشرة لهم لوظائفهم

- ٥ - أن يحدد النظام القانوني للموظف الدولي بطريقة دولية

(٤) حالات انتهاء خدمة الموظف الدولي [٢٠٠ درجة]

- ١ - الاستقالة تعبر الاستقالة انتهاء الخدمة بمبادرة من الموظف والموظف المعين مسبقاً عليه أن يعطي إشعاراً كتابياً بالاستقالة قبل موعدها بفترة أسبوعين للمعين تعيناً مؤقداً لمدة قبل موعدها ٢٠ يوماً - للمعين تعيناً مؤقتاً قبل موعدها بـ ١٥ يوم

- ٢ - التخلي عن الوظيفة هو انتهاء الخدمة بمبادرة من الموظف غير الاستقالة ولا يعتبر انتهاء الخدمة نتيجة التخلي عن الوظيفة إنهاء الخدمة بالمعنى العقودي في النظام الإداري للموظفين
- ٣ - انتهاء التعيين ينشأ من التخلي عن الوظيفة أو الحد من المدة تلقائياً ودون سابق إنذار في تاريخي الانتهاء المحدد في كتاب التعيين

- ٤ - التقاعد يتقاعده الموظف الدولي في الأعمار الممتدة من نهاية اليوم الأخير من الشهر الذي يبلغ فيه سنه ٦٥ من العمر

- ٥ - إنهاء التعيين هو تعين انتهاء الخدمة بمبادرة من لوائح العام ولا يعتبر إنهاء الخدمة

نتيجة الاستقالة أو التخلي عن الوظيفة أو انتهاء الصلة أو التقاعد أو الوفاة إنهاء الخدمة بالمقرر المنصوص
في النظام الإداري للوظيفة

١٥ د

٦ الوفاة .
٥ الإجازة المرضية وسرور استحقاقها

٢ د يحق للموظفون الذين لا يستطيعون القيام بأعمالهم بسبب المرض أو الإعاقة أو الذين يتمتعون
بمقتضيات المصلحة العامة من الحضور إلى العمل - إجازة مرضية بحيث أن تستمر جميع الإجازات
المرضية باسم المرض العام وفقاً للشروط التالية:

المدة القصوى للاستحقاق: تقرر المدة القصوى للاستحقاق الموظف في الإجازة المرضية في هذه الحالة
تعيينه ومدة وفقاً للنظام التالي .

٤ د ١ - يحق للموظف المعين تعييناً مؤقتاً في العمل على إجازة مرضية بحسب جدول يبين على كل شهر
٤ د ٢ - يحق للموظف المسبق لمدة محددة والذي أتم أقل من ثلاث سنوات من الترخيص المهنية هي
العمل على إجازة مرضية مرتين القصوى ثلاث أشهر بحد أقصى كامل وثلاث أشهر ونصف
مرتبة في فترة أربع أشهر متتالية

٤ د ٢ - يحق للموظف المعين تعييناً مؤقتاً في العمل على إجازة مرضية مرتين القصوى
ثلاثة أشهر بحد أقصى كامل - تسعة أشهر بحد أقصى مرتبة في فترة أربع سنوات متتالية .
١٥ د

٦ د ١ - يجرى العمل القانوني الإداري الطبي في العملية التأديبية إذا كانت في صالح التحقيق
٤ د ٢ - يجوز للموظف العام أن يأذن بإجراء عملية تأديبية إذا كانت في صالح التحقيق
الاحتمال متوقع حالة سوء سلوك وفي هذه الحالات لا توقع على الموظف بعد إتمام التحقيق
أي تدابير تأديبية أو غير تأديبية إلا بعد إقراره كتابياً بالتمسك بالجهة إليه .

٢ د ٢ - يجوز أي تدبير تأديبي يقع على الموظف متناسباً مع طبيعة سوء السلوك المرتكب وبعاقبته
٤ د ٢ - يجوز للموظف الذي توقع عليه عقوبته التنازل العملية التأديبية تدابير تأديبية أو غير تأديبية
أن يرفع دعوى مباشرة إلى محكمة الأزم المستمدة للتمارين المذكورة
٤ د ٢ - يجوز أن يقدم الموظف أو الموظف العام طلباً في حكم هادراً عن محكمة الأزم المستمدة للتمارين
إلى محكمة الأزم المستمدة للاستئناف .

النتيجة الإجابات

٢٥٢٥ ع

د. محمد علي ١٥

٦

