

بيروت – لبنان

في ٢٧ تشرين الثاني ٢٠٢٥

معالي القاضي الدكتور عادل نصّار

وزير العدل

الجمهورية اللبنانية

الموضوع: طلب تأكيد صفة موظف من الفئة الأولى وتنفيذ الرأي رقم ١٢٦٦/٢٠١٥

معالي الوزير،

أفهم أنّ وزارة العمل قد أحالت مؤخراً إلى وزارتكم ملفاً يتعلّق بقضيّتي، وطرحت في كتاب الإحالة سؤالاً حول مبدأ المعاملة بالمثل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالنسبة للمواطنين الأميركيين. وأتوجّه إلى معاليكم بهذه الرسالة بكلّ احترام، حرصاً على أن تكون الصورة القانونية كاملة بين أيديكم قبل إبداء الرأي، ولأعرض أنّ السؤال كما صيغ لا يطابق في جوهره المسائل القانونية الحقيقية المطروحة.

إنّ المسألة المحورية ليست مسألة المعاملة بالمثل في الضمان الاجتماعي، بل هي ما إذا كان الرأي رقم ١٢٦٦/٢٠١٥ – وهو عمل إداري ملزم صادر عن دائرة الشؤون القانونية والوصاية في وزارة العمل منذ عشرة أعوام، لم يُطعن فيه، ولم يُسحب، ولم يُنسخ، ولم يُبطل – سيجري تنفيذه أخيراً. فأني جواب يُحصر في مسألة المعاملة بالمثل وحدها سيكون، بحكم التعريف، جواباً غير مكتمل، لأنّه يتجاهل الرأي الإداري الملزم الذي يحكم وضعي القانوني منذ عشر سنوات. لذلك ألتمس من معاليكم إعادة تأطير الاستفسار على هذا الأساس، لأنّ الجواب لا ينحصر في مسألة المعاملة.

أولاً: الإطار القانوني

إنّ قانون رقم ٤٣١/١٩٩٥ أنشأ المعهد العالي الوطني للموسيقى كمؤسسة عامة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالين الإداري والمالي، وترتبط بوزير الثقافة وتخضع لرقابة التفثيش المركزي وديوان المحاسبة. وبذلك أرسى القانون نظاماً خاصاً (lex specialis) لعلاقات العمل في هذه المؤسسة.

كما أنّ قرار مجلس إدارة المعهد رقم ٢/١٩٩٥ (الجريدة الرسمية رقم ٤٢، تاريخ ١٩ تشرين الأول ١٩٩٥) ورقم ١/١٩٩٦ (الجريدة الرسمية رقم ٢٦، تاريخ ٢٧ حزيران ١٩٩٦) نظماً الهيكلية التعليمية، ونصّاً صراحة على:

• (المادة ٩ من القرار ٢/١٩٩٥) جواز التعاقد مع أساتذة أجانب، بما في ذلك بعد سنّ التقاعد العادي عندما تقتضي حاجة العمل خبرة خاصة.

وبذلك يكون القانون ٤٣١/١٩٩٥ وقرارات مجلس الإدارة قد أنشأ نظاماً خاصاً (lex specialis) يُستثنى بموجبه أساتذة المعهد الأجانب من شرط الجنسية اللبنانية الوارد في المادة ٤ (١/أ) من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢.

• (المادة ١٧ وما يليها) إخضاع جميع أفراد الهيئة التعليمية – لبنانيين وأجانب – لنظام الموظفين، ولنظام التقاعد، ولقواعد تعويضات الصرف من الخدمة.

• معادلة شهادة الدكتوراه التي يمنحها المعهد بدرجة دكتوراه الدولة في سلم الدولة، موازيةً لرتبة الأستاذة في الجامعة اللبنانية (القرار ١/١٩٩٦).

هذه النصوص منشورة في الجريدة الرسمية، وبالتالي تُعدّ قواعد إدارية ملزمة. ووفقاً لأحكامها، فإنّ الأستاذ الحائز دكتوراه، الموظف في المعهد والمصنّف في هذه الرتبة، هو موظف من الفئة الأولى في مؤسسة عامة، بصرف النظر عن جنسيته.

ثانياً: الرأي رقم ١٢٦٦/٢٠١٥

إنّ الرأي رقم ١٢٦٦/٢٠١٥ (المشار إليه أيضاً بالرقم ٣٣٢/٢٠١٥)، الصادر عن دائرة الشؤون القانونية والوصاية في وزارة العمل بتاريخ ٢٦ حزيران ٢٠١٥، والموقع من المستشار القانوني الأستاذ عادل ضبيان، خلص بصورة واضحة إلى ما يلي:

«إنّ الأستاذ توماس هورنغ هو أستاذ من الفئة الأولى، لا يخضع لأحكام قانون العمل بل لنظام الموظفين.»

وقد بيّن الرأي المخالفات الآتية:

(١) تصنيفي «متعاقداً مؤقتاً» خلافاً للقانون.

(٢) حرمانه من التغطية الصحية خلافاً للقانون.

(٣) إلزامه بتحمّل رسوم إجازات العمل، وكلفة الإقامة، ونفقات الاستشفاء التي يوجب القانون أن تتحمّلها جهة العمل.

(٤) ضرورة ردّ هذه المبالغ إلى صاحب العلاقة.

هذا الرأي لم يُطعن فيه أمام مجلس شوري الدولة ضمن المهلة القانونية، ولم يُسحب، ولم يُنسخ، ولم يُبطل. وبمقتضى أصول القانون الإداري اللبناني، المنسجمة مع نظرية «الأعمال الإدارية النهائية» في الفقه الفرنسي، فإنّه يشكل:

• عملاً إدارياً نهائياً يتمتع بقوة تنفيذية.

• مقروناً بقرينة المشروعية.

• لا يملك إلغاؤه سوى مجلس شوري الدولة.

وعليه، لا يمكن لأيّ مذكرة داخلية، ولا لأيّ تعميم صادر عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ولا لأيّ إحالة لاحقة، أن تعيد النظر ضمناً بتحديد قانوني ملزم صدر عن المرجع الصالح وبات نهائياً.

ثالثاً: سبب عدم انطباق مبدأ المعاملة بالمثل في الضمان الاجتماعي

إذا كانت وزارة العمل قد صاغت كتاب إحالتها إلى وزارتك حول مسألة المعاملة بالمثل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فإنّ هذا التأطير يكون في غير محله القانوني بالنسبة لوضعي. ويمكن تلخيص ذلك في ثلاث نقاط:

(١) الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لا يملك صلاحية تصنيف الموظفين في المؤسسات العامة، ولا أن يتجاوز أو يعدّل نظام الموظفين. فهو جهاز ضمان اجتماعي لعمّال القطاع الخاص، وليس مرجعاً لتحديد الخضوع لنظام الموظفين. إنّ الرأي رقم ١٢٦٦/٢٠١٥ هو المرجع الإداري الملزم لتحديد وضعي.

(٢) موظفو الفئة الأولى يخضعون في الأصل لتعاونية موظفي الدولة ولسلّم الموظفين، وليس لأحكام المعاملة بالمثل الواردة في قانون الضمان الاجتماعي التي وُضعت لعمال القطاع الخاص. ومن ثمّ فإنّ النقاش حول المعاملة بالمثل لا يشكل معياراً لتحديد وضعي القانوني.

(٣) وحتى لو افترضنا جدلاً أنّ المعاملة بالمثل ذات صلة، فهي قائمة أصلاً بالنسبة للمواطنين الأميركيين. فحكم مجلس العمل التحكيمي رقم ٧٣٠/١٩٧٠، استناداً إلى إفادات صادرة عن السفارة الأميركية، كرّس أنّ العامل اللبناني في الولايات المتحدة يحظى بحقوق نهاية الخدمة أسوةً بالمواطن الأميركي، وبالتالي اعتبر شرط المعاملة بالمثل متوافراً. وأي قراءة أكثر تقييداً من جانب الصندوق تكون مناقضةً لهذا الاجتهاد حتى ضمن نطاق عمل الصندوق نفسه.

لذلك، فإنّ حصر النقاش في مسألة المعاملة بالمثل يعني الانصراف عن المسألة القانونية الجوهرية، ويُبقى بلا معالجة سنوات من عدم تنفيذ رأي قانوني ملزم.

رابعاً: دوام التعاقد المؤقت وقواعد النظام العام

حتى لو – على غير وجه الحق – أغفل النظام الخاص بالموظفين، فإنّ الإبقاء على عامل في حالة «تعاقد مؤقت» طوال واحدٍ وثلاثين عاماً متواصلة يخالف بوضوح أحكام المادة ٥٨ من قانون العمل اللبناني، التي تقضي بأنّ عقود العمل المحددة المدة، بما في ذلك تجديدها المتتالية، لا يجوز أن تتجاوز سنتين، وأنّ استمرار التجديد بعد هذه المدة يحوّل العقد بحكم القانون إلى عقد غير محدّد المدة، أي إلى وضعية عمل دائمة. وهذه قاعدة من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها أو التنازل عنها.

ووزارة العمل نفسها، في رأيها لعام ٢٠١٥، سجّلت أنّ وضعي التعاقد ومالي الصحي يخالفان القانون، ما ربّتب عليها واجب السعي إلى تصحيح هذا الوضع.

خامساً: اكتمال الملف أمام معاليكم

ألتمس من معاليكم التنبّث ممّا إذا كان الرأي رقم ١٢٦٦/٢٠١٥ قد أرفق فعلاً بالملف المحال من وزارة العمل. فإذا لم يكن قد أرفق، فإنّ ذلك يمثّل نقصاً جوهرياً، لأنّه يحرم معاليكم من الإحاطة الكاملة بالإطار القانوني، ويعرّض القرار لاحقاً لأن يُفهم أنّه أُخذ على أساس معطيات غير مكتملة. ومن المقتضى البديهي، عندما تطلب وزارة ما إبداء الرأي في مسألة قانونية، أن تُدرج في إحالتها ما سبق أن صدر عنها هي نفسها من آراء ملزمة في الموضوع ذاته. وإذا كان هذا الرأي قد أغفل، ألتمس من معاليكم الطلب إلى وزارة العمل إبراز الرأي ١٢٦٦/٢٠١٥ رسمياً قبل المضيّ في أيّ تحديد.

وأرفق مع هذه الرسالة صورة مصدّقة عن الرأي رقم ١٢٦٦/٢٠١٥، ضمناً لاكتمال الملف بين أيديكم، وعدم تعليق الإحاطة القانونية على اكتمال إحالة وزارة العمل.

سادساً: الآثار الإنسانية لعدم التنفيذ

لقد خدمتُ الدولة اللبنانية بلا انقطاع لمدة إحدى وثلاثين سنة في المعهد العالي الوطني للموسيقى. وأنا متزوّج من الأستاذة رويدة غالي، أستاذة المسرح في الجامعة اللبنانية، التي بلغت خدمتها اثنتين وثلاثين سنة. وبذلك قدّمنا معاً ثلاثة وستين عاماً من التعليم العام في لبنان. وقد تشرّفت بالعزف مع السيد زياد الرحباني، والسيدة جوليا بطرس، والفنانة هبة طوجي، وسواهم من الأسماء البارزة، على مسارح بعلبك وبيت الدين وغيرها من المحافل في لبنان والخارج. كما أحمل «التأشيرة الذهبية» للفنانين في دولة الإمارات العربية المتحدة.

في عام ٢٠١٤ تعرّضت لأزمة قلبية حادة استوجبت عملية جراحية طارئة. ومع أنّ حياتي كانت بحاجة إلى تغطية استشفائية، رُفض طلبي. فتولّيت شخصياً دفع تكاليف العملية، وكدت أفقد حياتي وساقِي بسبب مضاعفات خطيرة. وقد كانت هذه الحادثة السبب المباشر في مراجعتي لوزارة العمل، التي أفضت إلى صدور الرأي رقم ١٢٦٦/٢٠١٥. ومع ذلك، بعد عشرة أعوام، ما زال هذا الرأي غير منقذ. إنّ أفساط التأمين الصحي الخاص التي أجبر على دفعها، نتيجة عدم اعتراف الإدارة بوضع الموظف

الذي أحتلّه في الواقع والقانون، تفوق راتبي. أنا وزوجتي نعاني لتأمين الحاجات الأساسية. ولم نستطع زيارة ابنتنا، التي تُنهي دراستها في الولايات المتحدة بمنحة كاملة، لأسباب مادية بحتة.

هذه ليست تعابير إنشائية، بل نتائج موثقة لعدم تنفيذ عمل إداري ملزم. وهي تسيء إلى ثقة المواطن بالدولة، وإلى مصداقية القانون الإداري، وإلى الصورة التي يقدّمها لبنان للخبراء الأجانب الذين يضعون خبرتهم في خدمة مؤسساته العامة بحسن نية.

سابعاً: الرقابة والتوثيق

لقد أودع المجلس الوطني لمكافحة الفساد ملفّ كامل حول هذه القضية، يتضمّن الرأي رقم ١٢٦٦/٢٠١٥، وقرارات مجلس الإدارة ذات الصلة، وسائر المستندات التي تُوثّق مسار الإدارة وتاريخ عدم التنفيذ. وبات هذا السجلّ الوثائقي بحوزة الجهات الرقابية المختصة، وسيُدرج أي رأي يصدر عن معاليكم ضمن هذا السجلّ ويُقرأ على ضوئه. وأشير إلى ذلك من باب الشفافية فحسب. كما أنّ أيّ من الطلبات التي تُقدّم بها لا يستلزم تشريعاً جديداً أو خروجاً عن المبادئ المستقرة في القانون الإداري، بل يتفرّع مباشرة عن النصوص المنشورة والرأي الإداري النهائي الذي ظلّ عشر سنوات من دون طعن.

ثامناً: الطلبات

بناءً على ما تقدّم، ألتمس من معاليكم أن يتضمّن رأي وزارتك الموقّرة ما يلي:

(١) التأكيد على أنّ الأستاذ توماس وليام هورنغ هو موظّف من الفئة الأولى في المعهد العالي الوطني للموسيقى، بموجب أحكام القانون ٤٣١/١٩٩٥ وقراري مجلس الإدارة رقم ٢/١٩٩٥ و١/١٩٩٦.

(٢) تقرير أنّ الرأي رقم ١٢٦٦/٢٠١٥ يشكّل عملاً إدارياً نهائياً وملزماً لا يزال نافذاً بكامل قوّته، ويتعيّن على الإدارة المعنية تنفيذه.

(٣) بيان أنّ أحكام المعاملة بالمثل الواردة في قانون الضمان الاجتماعي لا تنطبق على تصنيف الموظفين في المؤسسات العامة، ولا يمكن أن تُستعمل لتعطيل مفاعيل الرأي رقم ١٢٦٦/٢٠١٥.

(٤) تقرير أنّ ما تقدّم يفرض على الوزارات والجهات المعنية (العمل، الثقافة، المالية، المعهد العالي، وتعاونية موظّفي الدولة) أن تقوم بما يلي:

(أ) تصحيح تصنيفي الإداري بصورة رجعية بما يعكس وضعي كموظّف من الفئة الأولى منذ ٢٧ تشرين الثاني ١٩٩٤.

(ب) ضمّي فوراً إلى النظام الصحيح للتغطية الصحية عبر تعاونية موظّفي الدولة، وتحميل جهة العمل والوزارات المختصة حصّتها الواجبة من الاشتراكات.

(ج) فتح ملفّ تقاعدي أصولي، وتنظيم حقوقي في تعويضات نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي وفقاً للنظام الخاص المنطبق على أساتذة المعهد من الفئة الأولى.

(د) معالجة النتائج المالية لعدم التنفيذ طوال السنوات الماضية، بما في ذلك ردّ المبالغ التي حُدّدت في الرأي رقم ١٢٦٦/٢٠١٥، ورسوم ونفقات دُفعت خلافاً للقانون، وفي ضوء الطابع الحيوي لوضعي الصحي وما رافق أزمة ٢٠١٤ من حرمان شبه كامل من العلاج، يُعدّ هذا الترتيب التزاماً قانونياً عاجلاً إلى حين استكمال تصحيح وضعي ومعاشي التقاعدي.

(هـ) التأكيد على أنّه، بعد تصحيح التصنيف وتنظيم الحقوق التقاعدية، يحقّ لي أن أُحال إلى التقاعد فوراً، مع كامل حقوق نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي المتناسبة مع خدمة تتجاوز إحدى وثلاثين سنة في مؤسسة عامة.

خاتمة

إنّ النصوص القانونية واضحة، والتحديد الإداري قد أنجز بموجب القانون منذ عشرة أعوام. والسؤال الوحيد المطروح اليوم هو ما إذا كان سيُحترم هذا التحديد ويُنفَّذ. فأَي استنتاج معاكس يقتضي إغفال قانون منشور، وقرارات مجلس إدارة منشورة، ورأياً إدارياً نهائياً وملزماً ظلَّ عقداً كاملاً من دون طعن، ويقيم سابقة يُفهم منها أنّ الأستاذ الأجنبي الذي دُعي صراحةً بموجب القانون إلى خدمة مؤسسة عامة يمكن أن يُترك إلى أجل غير مسمى في وضع غير قانوني ومن دون وسيلة فعّالة للإنصاف.

إنّي على ثقة بأنّ معاليكم، بوصفكم حارساً لسيادة القانون، ستولون حكمكم القانوني الكلمة الفصل في هذه القضية. إنّي لا أطلب مئة أو استثناء، بل أطلب بكلّ بساطة أن يُطبّق القانون.

وتفضّلوا، معاليكم، بقبول فائق الاحترام والتقدير.

التاريخ: ٢٧ تشرين الثاني ٢٠٢٥

التوقيع: _____

توماس وليام هورنغ

أستاذ ورئيس قسم الجاز

المعهد العالي الوطني للموسيقى

العازف الأول على الساكسوفون في الأوركسترا الفيلهارمونية اللبنانية

فنان معتمد لدى «سيلمر» | حامل «التأشيرة الذهبية» للفنانين في دولة الإمارات العربية المتحدة

المرفقات:

(١) صورة مصدّقة عن الرأي رقم ١٢٦٦/٢٠١٥ (٢٦ حزيران ٢٠١٥).

(٢) مقتطفات ذات صلة من القانون رقم ٤٣١/١٩٩٥.

(٣) المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ (نظام الموظّفين) – المواد ١، ٣، ٤، ١٢، ٦٨.

(٤) قرار مجلس الإدارة رقم ٢/١٩٩٥ (الجريدة الرسمية رقم ٤٢، ١٩ تشرين الأول ١٩٩٥).

(٥) قرار مجلس الإدارة رقم ١/١٩٩٦ (الجريدة الرسمية رقم ٢٦، ٢٧ حزيران ١٩٩٦).

نسخة إلى: المجلس الوطني لمكافحة الفساد (مع إشارة إلى رقم الملف).



جانب رئيس الديوان

الموضوع: استشارة قانونية

المفتاح / KEY

- ① خارج قانون العمل / Outside Labor Law
- ② القرار ٢/١٩٩٥ / 2/1995
- ③ نظام موظفي الدولة / State regime
- ④ وزارات / Ministry refs
- ⑤ المرسوم ١٧ / 17/1964
- ⑥ التأمين / INSURANCE
- ⑦ الاستثناء الثالث / 3rd exclusion
- ⑧ مراجعة المعهد / Consult Institute

المرجع: الكتاب الموجه الى وزارة العمل من السيد

توماس هورنيغ

اتارة الى الموضوع والمراجع الملحق

وبعد الاطلاع على كتاب السيد توماس هورنيغ وما يطلبه من ايضاات فاننا نبدى التالي:

اولاً: ان السيد توماس هورنيغ هو احد اقدم الاساتذة في المصالح

الوطنية منذ سنة ١٩٩٢ (سبب اقامته) اي انه لا يخضع

له نظام قانون العمل اللبناني انما يخضع له نعمة المصالح الوطنية

العالي للموسيقى - الكونسرفتور، ووفق المادة ١٧ من

القرار رقم ٢٠٦ / ١٩٩٥ (هيئة التعليم في الكونسرفتور

وسرور النظام) - ويخضع افراد الهيئة التعليمية

الداخلون في الملحق والمتقاعدون، لنظام موظفي الدولة ونظام

التقاعد وتوضيح الصرف من الخدمة، وذلك ما ورد في المرسوم

التي صحت بالكونسرفتور، مما يعني مراجعة جميع ادارة المصالح الوطنية

ثانياً: بالنسبة لرسم اجازة العمل والامانة، فانه وفق المرسوم ١٧ / ١٩٦٤

تاريخ ١٨ / ٥ / ١٩٦٤ (تنظيم عمل الاجانب) فانه تقع على

6

صاحب العمل أي المصدر الوطني العالي للموسيقى ، وكذلك عقد العمل والتأمين .

7

تألفاً بالنسبة للمطالب المرفقة ، وصحة ذلك المصدر الوطني العالي للموسيقى

8

له التظلم وهو السداد له فيضع له طام قانون العمل

اللباني ، وعليه مراجعة العقد الموضح بين الطرفين ،

وعمد السيد توماس مراجعة الإدارة التي صحت بالمصدر ، وله

مراجعة سون مراجعة القضاء المختص .

للتفضل بالاطلاع .

تسم الشؤون القانونية والوصاية



عادل ذبيان

٢٠١٦/١٠/٢٠



ANNOTATED LEGAL STATEMENT

Ministry of Labor Opinion 1266/2015

Employer Obligations Under Decree 17/1964

And the Meaning of "Insurance" Under International Law

Re: Professor Thomas Hornig

Lebanese National Higher Conservatory of Music

November 2025 — UPDATED VERSION

NOTE: This statement cross-references the numbered annotations ①②③④⑤⑥⑦⑧ in the accompanying annotated images of Opinion 1266/2015. Each circled number corresponds to a specific passage in the original document.

I. INTRODUCTION AND PURPOSE

This annotated statement analyzes Ministry of Labor Opinion 1266/2015 (also referenced as Opinion M/1266 dated 7/6/2015), which established the legal classification and employer obligations applicable to Professor Thomas Hornig, an American citizen employed at the Lebanese National Higher Conservatory of Music since 1994.

The purpose of this statement is to document the specific findings of Opinion 1266/2015, trace its reference to Decree 17/1964, analyze the meaning of the unqualified term "insurance" (التأمين) as used in that decree, and establish the scope of the employer's obligations under both Lebanese and international law.

II. OPINION 1266/2015: COMPLETE TEXT AND ANNOTATION

A. Document Identification

Issuing Authority	Ministry of Labor, Lebanese Republic
Office	Legal Affairs and Guardianship Section (قسم الشؤون القانونية والوصاية)
Opinion Number	1266/M (١٢٦٦/م)
Date	7 June 2015 (٧/٦/٢٠١٥)
Subject	Legal Consultation (استشارة قانونية)
Signatory	Adel Zebian (عادل ذبيان), Head of Legal Affairs and Guardianship Section

B. Key Findings of Opinion 1266/2015

Finding 1 (□□□□□ / *FIRST*): *Classification Outside Labor Law and NSSF*

→ See Annotation ① (RED) in accompanying document

Original Arabic Text:

"□□□□ □□ □□ □□□□□□ □□□□ □□□□ □□ :□□□□□
□□□) □□□□ □□□ □□□ □□□□□□ □□□□□□ □□ □□□□□□□□
□□□□□ □□□□□ □□□□□□ □□□□ □□ □□□ □□ (□□□□□□□
□□□□□□□□ □□□□ □□□□□ □□ □□□□□□□□ □□□□□□□□
□□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□ —
□□□ □□□□□□ □□ □□ □□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□□□□
□□/□/□□□□ □□□□□□ □□ "

Translation:

"FIRST: Mr. Thomas Hornig is one of the most senior professors at the National Institute [Conservatory] since the year 1994 (according to his statement), meaning that he is not subject to the provisions of the Lebanese Labor Law as it does not apply to him, nor to the National Social Security Fund with respect to classification — the Conservatory, and pursuant to Article 17 of Decision No. 2 dated 26/8/1995."

Legal Significance: This finding establishes that Professor Hornig is classified outside the private-sector employment regime. He is not governed by Lebanese Labor Law and is not subject to NSSF for classification purposes. This classification is based on Article 17 of Decision No. 2/1995 concerning the teaching staff at the Conservatory.

→ See Annotation ② (PURPLE) for Decision 2/1995 reference

Finding 2: State Employee Regime for Healthcare and Retirement

→ See Annotation ③ (ORANGE) in accompanying document

Original Arabic Text (continuation):

"□□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□ □□□ □□□□□ □□□
□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□ □□ □□□□□□□□□□
□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□ □□□□ □□□ □□□□□□ □□□□□□
□□□□□□ □□ "

Translation:

"The contributions for sickness, maternity, and mutual aid [cooperative healthcare] do not apply to members of the teaching staff; rather, [they are subject to] the State Employees regime for retirement and end-of-service indemnity."

Legal Significance: This finding explicitly places Professor Hornig under the State Employee regime (نظام موظفي الدولة) for purposes of healthcare (via the Cooperative for Civil Servants / تعاونية موظفي الدولة), retirement, and end-of-service indemnity. The NSSF sickness and maternity branches do not apply to him — not because he is excluded, but because he belongs to a different, superior regime: that of civil servants.

Finding 3 (□□□□□□ / SECOND): Employer Responsibility for Residency, Work Permits, and Insurance

→ See Annotations ⑤ (BLUE) and ⑥ (GREEN) in accompanying document

Original Arabic Text:

"□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□ □□□□□□ :□□□□□□
□□□□□□ □□ □□□□□□ □□□ □□□□ □□□□□□□□□□
□□□□ □□□ □□□ □□□□ (□□□□□□□□ □□□ □□□□□□) □□/□□/□□□□□
□□□□□□□□□□ □□□□□ □□□□□□ □□□□□□ □□ □□□□□□□
□□□□□□□□□ □□□□□ □□□ □□□□□□."

Translation:

"SECOND: With respect to residency fees, work [permit] fees, and leave, pursuant to Decree 17 dated 18/9/1964 (Regulation of Foreign Workers' Employment), the responsibility falls upon the employer, i.e., the National Institute of Music [Conservatory], and likewise the employment contract and insurance."

Legal Significance: This is the critical finding for purposes of this statement. Opinion 1266/2015, citing Decree 17/1964, establishes that the employer (the Conservatory) bears responsibility for:

1. **Residency fees** (رسوم الإقامة)
2. **Work permit fees** (رسوم العمل)
3. **Leave** (الإجازة)
4. **Employment contract** (عقد العمل)
5. **Insurance** (التأمين) — **SEE ANNOTATION ⑥ (GREEN)**

Finding 4 (□□□□□□ / THIRD): Confirmation of Labor Law Exclusion and Instruction to Consult

→ See Annotations ⑦ (RED) and ⑧ (BLACK) in accompanying document

Original Arabic Text:

"□□ □□□□ □□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□ :□□□□□□
□□ □□□□□□ □□□ □□□□□ □□ □□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□
□□□□□□□□ □□□□□ □□□□□ □□□□□ □□ □□□ □□□ □□□□□
□□□ □□□□□□ □□□□□ □□□□ □□□□□□ □□□□□□ □□□□□
□□□□□ □□□□□□ □□□□□ □□□□□ □□□□ □□□□□□□□
□□□□□□ □□□□□□ □□□ □□□□ □□□ □□□□□□□ □□□□□
□□□□□□ □□□□□□ □□□ □□□□ □□□ □□□□□□□ □□□□□
□□□□□□."

Translation:

"THIRD: With respect to the central issue, and given that the National Institute of Music has its own regulatory structure and he, as a professor, is not subject to any provision of the Lebanese Labor Law, he should therefore consult with the Institute regarding the contract signed between the two parties, and Mr. Thomas should consult with the Institute's administration regarding what is due to him, or consult with the relevant authority for [further] consideration."

Legal Significance: This finding provides the **THIRD explicit confirmation** that Professor Hornig is not subject to Lebanese Labor Law. The Opinion states this three separate times:

- i. In (أولاً) Finding 1): "لا يخضع لأحكام قانون العمل اللبناني"
- ii. In (أولاً) Finding 1): "باعتباره لا ينطبق عليه"
- iii. In (ثالثاً) Finding 4): "لا يخضع لأي حكم من أحكام قانون العمل اللبناني"

This triple repetition demonstrates that the Ministry of Labor was emphatic and unambiguous about Professor Hornig's classification outside the Labor Law regime.

III. THE MEANING OF "INSURANCE" (التأمين)

A. The Principle of Statutory Interpretation

Opinion 1266/2015 and Decree 17/1964 use the term "insurance" (التأمين) without qualification or limitation. The term is not restricted to any specific type of insurance (e.g., work accident insurance, health insurance, life insurance).

Under the principle of statutory interpretation applicable in Lebanese law (which follows the French civil law tradition): "*Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*" — "Where the law does not distinguish, neither should we distinguish."

When a legal text uses a general term without qualification, the general term is presumed to encompass all instances falling within its scope. If Decree 17/1964 intended to limit the employer's insurance obligation to a specific type, it would have specified. The absence of limitation means the term must be read broadly.

B. International Law Standards on Employment Insurance

Lebanon is a member of the International Labour Organization (ILO) and has ratified numerous conventions establishing minimum standards for worker protection. Lebanon has also ratified the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR). These international obligations inform the interpretation of the term "insurance" in Lebanese employment law.

ILO Convention No. 102 (Social Security Minimum Standards, 1952)

This foundational convention establishes nine branches of social security that constitute the international baseline for worker protection:

- iv. Medical care (healthcare/sickness insurance)
- v. Sickness benefit (income replacement during illness)
- vi. Unemployment benefit
- vii. Old-age benefit (pension/retirement)
- viii. Employment injury benefit (work accidents and occupational diseases)
- ix. Family benefit (family allowances)
- x. Maternity benefit
- xi. Invalidity benefit (disability)
- xii. Survivors' benefit (death benefits for dependents)

Conventions Ratified by Lebanon

Lebanon has ratified the following ILO conventions directly relevant to the interpretation of "insurance" obligations:

Convention	Subject Matter	Year Ratified
C.17 (1925)	Workmen's Compensation (Accidents)	1977
C.19 (1925)	Equality of Treatment (Accident Compensation)	1977
C.24 (1927)	Sickness Insurance (Industry)	1977
C.25 (1927)	Sickness Insurance (Agriculture)	1977
C.111 (1958)	Discrimination (Employment and Occupation)	1977

ILO Convention No. 19 — Equal Treatment for Foreign Workers

Convention No. 19, ratified by Lebanon, specifically addresses foreign workers and requires:

"Each Member... undertakes to grant to the nationals of any other Member which shall have ratified the Convention, who suffer personal injury due to industrial accidents happening in its territory, or to their dependants, the same treatment in respect of workmen's compensation as it grants to its own nationals."

This obligates Lebanon to provide Professor Hornig — as an American worker — the same work accident compensation as Lebanese workers.

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

Lebanon ratified the ICESCR in 1972. Relevant provisions include:

Article 9: "The States Parties to the present Covenant recognize the right of everyone to social security, including social insurance."

Article 12: "The States Parties to the present Covenant recognize the right of everyone to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health."

C. Conclusion: The Scope of "Insurance" Under International Law

When Opinion 1266/2015 states that the employer is responsible for "insurance" (التأمين) without qualification, and when Lebanon has ratified international conventions requiring equal treatment for foreign workers, sickness insurance, and social security, the term "insurance" must be interpreted consistently with Lebanon's international obligations to include *at minimum*:

- **Health/sickness insurance**
- **Work accident insurance**
- **Disability insurance**
- **Retirement/pension contributions**
- **Family allowances** (Professor Hornig has a dependent daughter)

- **Survivors' benefits** (protection for spouse and child in event of death)

IV. APPLICATION TO PROFESSOR HORNIG'S CASE

A. Period of Employment

Professor Hornig has been employed at the Lebanese National Higher Conservatory of Music since 1994 — a period of approximately 31 years.

B. Employer Failures Under Opinion 1266/2015 and Decree 17/1964

Based on Opinion 1266/2015 and its reference to Decree 17/1964, the Conservatory was obligated to pay for:

1. Residency Fees

Status: Professor Hornig paid his own residency fees from 1994 to approximately 2009-2010 — a period of approximately 15-17 years.

Employer Liability: The Conservatory must reimburse all residency fees paid by Professor Hornig during this period, with interest.

2. Work Permit Fees

Status: Professor Hornig paid his own work permit fees from 1994 to approximately 2009-2010 — a period of approximately 15-17 years.

Employer Liability: The Conservatory must reimburse all work permit fees paid by Professor Hornig during this period, with interest.

3. Insurance

Status: The Conservatory failed to provide any of the following:

- a) Health insurance coverage
- b) Work accident insurance
- c) Disability insurance
- d) Pension/retirement contributions
- e) Family allowances
- f) Survivors' benefits

Employer Liability: The Conservatory must compensate Professor Hornig for the value of all insurance coverage he was entitled to but did not receive over 31 years of employment.

This includes:

- g) The cost of health insurance premiums for 31 years
- h) All medical expenses paid out-of-pocket that would have been covered
- i) The value of unpaid pension contributions
- j) Unpaid family allowances for his dependent daughter
- k) The actuarial value of survivors' benefits his family was denied

C. Additional Failure: State Employee Regime

Beyond the employer's obligations under Decree 17/1964, Opinion 1266/2015 also established that Professor Hornig falls under the **State Employee regime** for healthcare and retirement.

This means he was entitled to:

- Healthcare through the **Cooperative for Civil Servants** (تعاونية موظفي الدولة)
- Pension through the **civil service pension system**

Neither the Conservatory nor the Ministry of Culture took steps to enroll Professor Hornig in these systems. This constitutes a separate failure by the State to implement its own binding legal determination.

V. LEGAL CONCLUSIONS

1. **Opinion 1266/2015 is a binding administrative act** that has not been challenged, withdrawn, modified, or annulled in the ten years since its issuance. It carries the force of law.
2. **The Opinion establishes employer responsibility** for residency fees, work permit fees, employment contract, and insurance under Decree 17/1964.
3. **The term "insurance" (التأمين)** is unqualified and must be interpreted broadly to include all forms of employment-related insurance, consistent with Lebanon's international treaty obligations.
4. **The Conservatory has failed** to meet its obligations under Decree 17/1964 for approximately 31 years.
5. **Professor Hornig is entitled to reimbursement** of all residency and work permit fees he paid (approximately 1994-2010), with interest.
6. **Professor Hornig is entitled to compensation** for the value of all insurance coverage he was denied, including health insurance, work accident insurance, disability insurance, pension contributions, family allowances, and survivors' benefits.
7. **The State of Lebanon has additionally failed** to implement Opinion 1266/2015 by enrolling Professor Hornig in the Cooperative for Civil Servants and the civil service pension system, as required by his classification under the State Employee regime.
8. **Opinion 1266/2015 confirms Professor Hornig's exclusion from Labor Law THREE times** (in ثلاثاً أو twice and in ثلاثاً once), demonstrating the Ministry's emphatic and unambiguous determination of his classification.

VI. ANNOTATION REFERENCE KEY

The following table cross-references the numbered annotations in the accompanying annotated images of Opinion 1266/2015:

Number	Color	Content
①	RED	أولاً - Classification outside Labor Law
②	PURPLE	Decision 2/1995 Article 17 reference
③	ORANGE	State Employee regime (موظفي الدولة)
④	BLACK	Ministry references
⑤	BLUE	ثانياً - Decree 17/1964, employer obligations
⑥	GREEN	INSURANCE (التأمين) — CRITICAL TERM
⑦	RED	ثالثاً - Third Labor Law exclusion
⑧	BLACK	Instruction to consult with Conservatory

— END OF ANNOTATED STATEMENT —

Prepared: November 2025 (Updated)

Re: Professor Thomas Hornig

Position: Head of Jazz Department, Lebanese National Higher Conservatory of Music

Employment Period: 1994 – Present (31 years)

Second annotation label (for Article 1):

المادة ١: إنشاء المعهد كمؤسسة عامة ذات شخصية معنوية واستقلال إداري ومالي

Article 1: Establishment as public institution with legal personality and administrative/financial autonomy

لذلك، فقد أعدت الحكومة مشروع القانون المعجل المرفق الرامي الى انشاء مؤسسة عامة تدعى "الكونسرفتوار الوطني العالي للموسيقى".

وهي اذ تتقدم به من المجلس النيابي الكريم، ترجوا قراره.

اقر مجلس النواب،

وبشتر رئيس الجمهورية القانون التالي نصه:

المادة 1

1. تنشأ مؤسسة عامة تدعى "المعهد الوطني العالي للموسيقى" (الكونسرفتوار) تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال الفني والتعليمي والاداري والمالي وسواها ويعرف عنها في ما يأتي من هذا القانون بكلمة "المعهد الوطني العالي للموسيقى" (الكونسرفتوار).

2. يرتبط "المعهد الوطني العالي للموسيقى" (الكونسرفتوار) مباشرة بوزير الثقافة والتعليم العالي ويخضع لوصايته ضمن احكام هذا القانون والانظمة التي تصدر استنادا اليه، ولا يخضع لاحكام النظام العام للمؤسسات العامة.

المادة 2

1. يشرف على "المعهد الوطني العالي للموسيقى" (الكونسرفتوار) مجلس ادارة يؤلف، وتحدد صلاحياته وشروط تعيين اعضاءه، وتعويضاته بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الوصاية.

2. ينتخب مجلس الادارة احد اعضاءه رئيسا له يتولى السلطة التنفيذية في "المعهد الوطني العالي للموسيقى" (الكونسرفتوار) على ان يصدق وزير الوصاية محضر الانتخاب.

3. تحدد انظمة المناهج التعليمية والفنية، والنظام الداخلي في "المعهد الوطني العالي للموسيقى" (الكونسرفتوار) وتنشأ فروع له وتحدد رسوم الانتساب اليه، ويعين اساتذته، بقرارات تصدر عن مجلس الادارة يصدقها وزير الوصاية.

4. تحدد انظمة "المعهد الوطني العالي للموسيقى" (الكونسرفتوار) الادارية والمالية على اختلافها، اللازمة لتسيير اعماله، بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الوصاية.

المادة 3

تطبق على "المعهد الوطني العالي للموسيقى" (الكونسرفتوار) في كل ما له علاقة بأجهزة الرقابة الاحكام التي تطبق على الجامعة اللبنانية.

المادة 4

تحدد دقائيق تطبيق هذا القانون بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء.

المادة 5

المادة ٣ من القانون ٤٣١/١٩٩٥: المعهد يخضع لنفس احكام الرقابة المطبقة على الجامعة اللبنانية ← أسس معادلة أساتذة المعهد بأساتذة الجامعة اللبنانية (الفئة الأولى)

Article 3 of Law 431/1995: Conservatory subject to same oversight rules as Lebanese University ← Basis for equivalence of Conservatory professors with LU professors (Category I)

تلغى جميع النصوص القانونية والتنظيمية المخالفة لاحكام هذا القانون والتي تتعارض مع احكامه او لا تألف مع مضمونها.

المادة 6

يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

بعيدا في 15 ايار 1995

الامضاء: الياس الهراوي

صدر عن رئيس الجمهورية

رئيس مجلس الوزراء

الامضاء: رفيق الحريري

ملاحظات تحليلية مهمة

1. الإشارة إلى الجامعة اللبنانية (المساواة/التماثل)

في الديباجة: النص يذكر صراحة أن المعهد يجب أن يعمل "وفق احكام خاصة به تتناسب مع طبيعة هذه المهام وتتماثل مع تلك التي ترعى شؤون الجامعة اللبنانية"

في المادة 3: "تطبق على المعهد الوطني العالي للموسيقى (الكونسرفتوار) في كل ما له علاقة بأجهزة الرقابة الاحكام التي تطبق على الجامعة اللبنانية"

هذه إشارة واضحة إلى التماثل/المساواة (parity) مع الجامعة اللبنانية، وإن لم تستخدم كلمة "مساواة" صراحة.

2. المراسيم التنفيذية المطلوبة

القانون يشير إلى الحاجة لمراسيم تنفيذية في:

• المادة 2(1): مراسيم لتأليف مجلس الإدارة وصلاحياته

• المادة 2(4): مراسيم للأنظمة الإدارية والمالية

• المادة 4: مراسيم لتحديد دقائق تطبيق القانون

هذا يفتح الباب للبحث عن المرسوم 2526/1995 وغيره من المراسيم التنفيذية.

3. المراسيم السابقة المذكورة

• المرسوم الاشتراعي رقم 26 تاريخ 18/1/1955

• المرسوم الاشتراعي رقم 134 تاريخ 12/6/1959

• المرسوم رقم 2884 تاريخ 16/12/1959

مع الجامعة اللبنانية المادة 3 من القانون ٤٣١/١٩٩٥ تنشئ معادلة قانونية بين المعهد (parity) ملاحظة تحليلية: مبدأ المساواة والجامعة اللبنانية ← أساتذة المعهد = أساتذة الجامعة اللبنانية = الفئة الأولى

Analytical note: Parity principle with Lebanese University Article 3 of Law 431/1995 establishes legal equivalence between Conservatory and LU ← Conservatory professors = LU professors = Category I

قانون رقم 431 تاريخ 15/05/1995

إنشاء مؤسسة عامة تدعى "المعهد الوطني العالي للموسيقى" (الكونسرفتوار)

المصدر: الجامعة اللبنانية - مركز المعلوماتية القانونية

عدد الجريدة الرسمية: 21

تاريخ النشر: 25/05/1995

الصفحة: 487

عدد المواد: 6

الدباجة

انشئ المعهد الموسيقي الوطني بموجب المادة 73 من المرسوم الاشتراعي رقم 26 تاريخ 18/1/1955، وقد نصت هذه المادة على ما يلي:

"يتمتع المعهد الموسيقي الوطني باستقلال مالي وإداري ضمن شروط تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء على أن يشرف على هذا المعهد مجلس إدارة يتولى شؤونه بصورة عامة ويعين مديره وإساتذته".

بتاريخ 12 حزيران سنة 1959 صدر المرسوم الاشتراعي رقم 134، واعتبرت المادة 53 منه المرسوم الاشتراعي رقم 55/26 المذكور أعلاه، مرسوما تنظيميا.

إلا أن ذات المرسوم الاشتراعي رقم 59/134 أكد استقلالية المعهد الموسيقي الوطني إذ نصت المادة 38 منه حرفيا، على ذات الأحكام التي كان قد نص عليها المرسوم الاشتراعي رقم 55/26، بما في ذلك حق مجلس الإدارة في تعيين مدير المعهد وأفراد هيئته التعليمية، وتحديد أصول إدارة شؤونه بصورة عامة.

وبتاريخ 12/16/1959 صدر المرسوم رقم 2884، فنظم عمل مجلس إدارة المعهد ومراحل التدريس وأوضاع الهيئة التعليمية فيه وفق أحكام كانت تتلاءم في حينه مع أوضاع البلاد الثقافية وحجم مهام المعهد، إذ كان عدد طلابه لا يتجاوز العشرات في الوقت الذي يفوق عددهم حاليا/ 1700 طالب.

يضاف إلى ذلك أن الملاك الإداري الحالي للمعهد يتألف، فقط من رئيس دائرة واحد وكاتبين اثنين ومستكتب (المرسوم رقم 8368 تاريخ 30/12/1961)، الأمر الذي يعيق تحركه إلى درجة الشلل، وبحول دون إمكانية قيامه بمهامه التعليمية والفنية والإدارية والمالية وفق الأحكام القانونية النافذة التي تقضي باستقلاليته.

وبموجب القانون رقم 215 تاريخ 1993/4/2 الحق المعهد بوزارة الثقافة والتعليم العالي المحدثة، وأخضع لوصاية الوزير وخصصت له بناء على ذلك في موازنة الوزارة للعام 1993، مساهمة مالية لحظت في اعتماداتها وتكرر ذلك في موازنة الأم 1994، الأمر الذي يؤكد مجددا استقلالية المعهد المالية والإدارية.

يتبين من تعاقب هذه النصوص، تأكيد ارادة المشتري في جعل المعهد مؤسسة ذات صفة عامة تتمتع باستقلال إداري ومالي يمكنه من ممارسة مهامه الثقافية وفق أحكام خاصة به تتناسب مع طبيعة هذه المهام وتتماثل مع تلك التي ترعى شؤون الجامعة اللبنانية خلافا لما هو عليه الأمر في المؤسسات العامة الصناعية والتجارية والإدارية.

القانون ٤٣١/١٩٩٥: إنشاء المعهد الوطني العالي للموسيقى مؤسسة عامة ذات شخصية معنوية واستقلال إداري ومالي ← أساس لعلاقات العمل في المعهد (lex specialis) النظام الخاص

Law 431/1995: Establishment of the National Higher Conservatory of Music Public Institution with legal personality and administrative/financial autonomy ← Foundation of lex specialis employment regime for the Conservatory

ودرجته السابقتين فاذا كان قد تقاضى تعويض صرف فلا تضم خدماته السابقة الى خدماته الجديدة الا اذا اعاد تعويض الصرف , دفعة واحدة, الى الخزينة قبل استلام وظيفته الجديدة. اما اذا كان يتقاضى معاش التقاعد فيوقف صرف هذا المعاش له. 5- اذا عين الموظف المتقاعد في مؤسسة عامة تابعة الدولة او البلديات فلا يجوز له ان يتقاضى من هذه المؤسسة سوى الفرق بين معاش التقاعد وراتب الوظيفة التي يعين فيها. واذا كان الموظف قد استفاد من تعويض الصرف بدلا من معاش التقاعد, فلا يجوز له ان يتقاضى من المؤسسة المذكورة سوى الفرق بين معاش التقاعد محسوبا على اساس الخدمات التي من اجلها قبض تعويض الصرف وراتب الوظيفة التي يعين فيها.

المادة 67 اسباب الصرف من الخدمة والاحالة على التقاعد: يصرف الموظف من الخدمة او يحال على التقاعد في الاحوال التي ينص عليها القانون, او بقرار من مجلس التدبير , او في كل من لحوال التالية:

- بلوغ السن القانونية.
- الغاء الوظيفة.
- عدم الكفاءة المسلكية.
- اعادة تنظيم الدوائر. المادة 68 (عدلت بموجب قانون 1998/684) (عدلت بموجب قانون 1986/32) (عدلت بموجب قانون منفذ بمرسوم 1982/58) (عدلت بموجب قانون منفذ بمرسوم 1967/7881)

1- يحال حكما على التقاعد او يصرف من الخدمة كل موظف اكمل الرابعة والستين من عمره. 2- اما الذين يقومون باعمال تتطلب جهودا جسدية غير عادية فيحالون حكما على التقاعد او يصرفون من الخدمة عند اكمالهم الستين من العمر تحدد هذه الوظائف بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح مجلس الخدمة المدنية خلال ستة اشهر من تاريخ العمل بهذا المرسوم الاشتراعي ويحالون حكما على التقاعد او يصرفون من الخدمة اذا انقضى على تاريخ دخولهم الخدمة اربعون سنة للمعينين بعد 13 كانون الثاني 1955, واثنان واربعون سنة للمعينين قبل هذا التاريخ يؤخذ بعين الاعتبار لاجل الاحالة على التقاعد حكما بسبب اقضاء المدة المنصوص عنها في المادة 68 من المرسوم الاشتراعي رقم 112 تاريخ 12/6/1959 تاريخ دخول الموظف لأول مرة في خدمة الادارات العامة سواء كانت هذه الخدمة عن طريق التعيين الدائم او المؤقت او الاستخدام او التعاقد وان لم تعتمد هذه الخدمات لحساب معاش التقاعد او تعويض الصرف . 3- تجري الاحالة على التقاعد او الصرف من الخدمة بقرار من هيئة مجلس الخدمة المدنية, بعد استطلاع رأي الادارة المختصة ووزارة المالية. 4- ينقطع حكما عن العمل الموظف المنتهية خدمته بسبب بلوغه السن القانونية او قضائه في الخدمة المدة القانونية. واذا استمر في العمل لا يترتب له اي اجر او راتب او تعويض او بدل اتعاب عن الخدمات التي يؤديها بعد بلوغه حد السن او حد المدة القانونية للخدمة ويتعرض للملاحقة الجزائية. 5- لا يجوز التعاقد مع الموظف المحال على التقاعد او المصروف من الخدمة بسبب بلوغه السن القانونية المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي او قضائه في الخدمة المدة القصوى لنهاية الخدمة المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي, كما لا يجوز استخدامه للعمل في اية ادارة عامة او مؤسسة عامة او بلدية. 6- يستثنى من احكام الفقرة الخامسة افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية الحائزون رتبة استاذ او من تتوفر فيهم شروط رتبة الاستاذ والذين يمكن للجامعة اللبنانية ان تتعاقد معهم للاشراف على اعداد اطروحات الدكتوراه اللبنانية في مختلف حقول الاختصاص فيها اعتبارا

المادة ٦٨ (٦): استثناء أساتذة الجامعة من سن التقاعد العادي ← بموجب القرار ١/١٩٩٦: أساتذة المعهد معادلون لأساتذة الجامعة اللبنانية ← ينطبق الاستثناء على أساتذة المعهد من الفئة الأولى

Article 68(6): University professor retirement exception ← Per Decision 1/1996:
Conservatory professors equated to Lebanese University professors ← Exception
applies to Category I Conservatory professors

المرسوم الاشتراعي رقم 112 تاريخ 12/6/1959

نظام الموظفين

المصدر: الجامعة اللبنانية - مركز المعلوماتية القانونية

تعريف النص: مرسوم إشتراعي رقم 112 تاريخ: 12/06/1959

عدد الجريدة الرسمية: 27 | تاريخ النشر: 16/06/1959 | الصفحة: 550-508

عدد المواد: 106

نظام الموظفين

عدد المواد: 106

طباعة تعريف النص: مرسوم إشتراعي رقم 112 تاريخ: 12/06/1959

عدد الجريدة الرسمية: 27 | تاريخ النشر: 16/06/1959 | الصفحة: 550-508

فهرس القانون الموظفين والاجراء : (1-1) الوضع القانوني : (2-2) الكتاب الاول : - الموظفون الدائمون (3-3) الفصل الاول : - التعيين الفصل الثاني : - واجبات الموظفين الفصل الثالث : - الرواتب الفصل الرابع : - التعويضات والمخصصات الفصل الخامس : - التدرج، الترقية والترقية الفصل السادس : - الاجازات الفصل السابع : - النقل الفصل الثامن : - الوكالة الفصل التاسع : - الانتداب الفصل العاشر : - الوضع الموقت خارج الملاك الفصل الحادي عشر : - الاستيداع الفصل الثاني عشر : - التأديب الفصل الثالث عشر : - انتهاء الخدمة الكتاب الثاني : - الموظفون الموقتون، والمتعاقدون والاجراء (74-95) الفصل الاول : - شروط تعيين الموظفين الموقتين الفصل الثاني : - انتهاء خدمة الموظفين الموقتين الفصل الثالث : - احكام مختلفة متعلقة بالموظفين الموقتين الفصل الرابع : - المتعاقدون الفصل الخامس : - الاجراء الكتاب الثالث : (96-106) الفصل الاول : - احكام مختلفة الفصل الثاني : - احكام انتقالية وختامية

الموظفون والاجراء : المادة 1 الموظفون والاجراء 1- ينقسم الموظفون الى موظفين دائمين وموظفين موقتين. 2- الموظف الدائم من ولي عملا دائما في وظيفة ملحوظة في احد الملاكات التي يحددها القانون، سواء خضع لشرعة التقاعد ام لم يخضع. 3- الموظف الموقت من ولي وظيفة انشئت لمدة معينة او لعمل عارض. 4- يعتبر اجيرا كل شخص في خدمة الدولة لا ينتسب الى احدى الفئتين المبينتين في الفقرتين

المادة ١: تعريف الموظف الدائم والموقت الفقرة ٢: الموظف الدائم = وظيفة ملحوظة في الملاك الفقرة ٣: الموظف الموقت = مدة "معينة او عمل عارض" ← ٣١ سنة خدمة متواصلة ≠ "موقت"

Article 1: Definition of permanent vs. temporary employee Paragraph 2: Permanent = position in the roster Paragraph 3: Temporary = fixed period or casual work ← 31 years continuous service ≠ "temporary"

الثانية والثالثة من هذه المادة الوضع القانوني : المادة 2 الوضع القانوني يخضع الموظفون للاحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوظائف العامة. وتطبق عليهم جميع الاحكام القانونية والتنظيمية اللاحقة، دون ان يكون لهم اى حق مكتسب في الاستفادة من الاحكام السابقة الكتاب الاول : - الموظفون الدائمون المادة 3 الوظائف 1- تقسم الوظائف الدائمة الى فئات ، والفئات الى رتب ، والرتب الى درجات . 2- لكل ادارة ملاك يحدد فيه عدد وظائفها الدائمة من كل فئة. ويمكن ان يتألف هذا الملاك من سلك واحد او اكثر. الفصل الاول : - التعيين المادة 4 شروط التوظيف العامة: 1- يشترط في كل طالب وظيفة عامة: ان يكون لبنانيا منذ عشر سنوات على الاقل ب - ان يكون قد اتم العشرين من عمره ج- الا يكون قد تجاوز الخامسة والثلاثين اذا كان طالبا وظيفة في احدى الفئتين الخامسة او الرابعة. اما اذا كان طالبا وظيفة في فئة اخرى، او وظيفة فنية من أية فئة كانت فيجب الا يقل الفرق بين سنه وسن التقاعد المحددة لهذه الوظيفة عن المدة الدنيا لاستحقاق معاش تقاعدي د- ان يبرز شهادة من اللجنة الطبية الرسمية تثبت انه سليم من الامراض والعاهات التي تحول دون قيامه باعباء وظيفته ه- ان يبرز نسخة عن سجله العدلي تثبت انه متمتع بحقوقه المدنية وغير محكوم عليه بجناية او محاولة جناية من اي نوع كانت او بجناية شائنة او محاولة شائنة. وتعتبر جناحا شائنة: السرقة، والاحتيال، وسوء الائتمان، والشيك بدون مؤونة، والاختلاس ، والرشوة، والاعتصاب ، والتهويل، والتزوير، واستعمال المزور، والشهادة الكاذبة، واليمين الكاذبة، والجرائم المخلة بالاخلاق المنصوص عليها في الباب السابع من قانون العقوبات ، والجرائم المتعلقة بزراعة المواد المخدرة او الاتجار بها. وتطبق هذه الاحكام على الاشخاص الذين اعيد اليهم اعتبارهم او استفادوا من العفو و- ان يكون حائزا للشهادات والمؤهلات العلمية المطلوبة، وان يجتاز مباراة التعيين بنجاح في جميع الاحوال التي يفرض فيها القانون اجتياز المباراة. 2- تحدد في نظام كل وزارة الشروط الاضافية الخاصة التي يجب ان تتوفر في طالبي وظائفها الفنية او بعض وظائفها الادارية. المادة 5 (عدلت بموجب قانون 7881/1967) (عدلت بموجب قانون منفذ بمرسوم 58/1982) (عدلت بموجب قانون منفذ بمرسوم 7881/1967)

شرط السن : 1- تحسب سن الموظفين وسنوات خدمتهم على اساس القاعدة الغريغورية 2- يحسب الحد الادنى والحد الاقصى للسن المفروضان في التعيين ابتداء من تاريخ الولادة حتى التاريخ المحدد للبدء في المباراة، او في اول كانون الثاني من السنة التي يتم فيها التعيين، فيما يتعلق بالموظفين الذين يجيز القانون تعيينهم بدون مباراة 3- تذكر سن الموظف الجديد في المرسوم او القرار القاضي بتعيينه، وذلك بالاستناد الى صورة طبق الاصل عن قيده في سجلات الاحوال الشخصية واذا كان تاريخ يوم الولادة غير معروف ، فيعتبر الموظف من مواليد اليوم الاول من شهر تموز سنة ولادته واذا كان شهر الولادة معروفا فقط فيعتبر مولودا في الخامس عشر من شهر ولادته. 4- لا يؤخذ بعين الاعتبار في تحديد سن الموظف اي تصحيح يطرأ عليها بعد صدور نص التعيين. كما لا يؤخذ بعين الاعتبار اي تصحيح طرأ على سن الموظفين بعد اول اذار من عام 1943، مهما كان نوع التصحيح او سببه، وسواء اكان صادرا عن طريق القضاء الرجائي ام عن طريق القضاء النزاعي، وذلك باستثناء الاحكام القضائية التي سبق للادارة ان نفذتها. تطبق احكام الفقرة على الموظف المعاد او الذي يعاد الى الخدمة في الادارات العامة والمؤسسات العامة والمصالح المستقلة والبلديات فيما لو صحح سنة اثناء وجوده خارج الخدمة. اما الموظف المعين او الذي يعين مجددا، بعد ان يكون ترك الخدمة فلا يؤخذ بعين الاعتبار الا سنة بتاريخ تعيينه الاول. 5- يستثنى من الاحكام المبينة اعلاه من هذه المادة التصحيح القضائي او الرجائي الذي يعيد سن الموظف الى ما كانت عليه اصلا في الاحصاء الذي جرى بموجب المرسوم رقم 8837 تاريخ 15/1/1932 وتحدد في هذه الحالة سن دخول الموظف الى الوظيفة طبقا لاحصاء المذكور.

1- تملأ المراكز الشاغرة في الفئة الثانية بالاختيار من بين موظفي الدرجتين الاولى والثانية من الفئة الثالثة الذين انهوا بنجاح دورة تدريبية في معهد الادارة العامة وادرجت اسماؤهم في جدول الترقيع ويصنفون في الدرجة الاخيرة من الفئة ويحتفظون بحقهم في التقدم المؤهل للترقية اذا تم تصنيفهم براتب يوازي راتبهم الاصلي. ويمكن لهيئة مجلس الخدمة المدنية ان تعفي من شرط الدورة التدريبية المذكورة الموظفين الذين انهوا بنجاح دورة تدريبية في الشؤون الادارية لا تقل مدتها عن ستة اشهر متواصلة في احد معاهد الادارة العامة في الخارج وكانوا موفدين الى هذه المعاهد بمنح تخصص وفقا للاصول على ان يقتزن هذا الاعفاء بموافقة مجلس الوزراء يمكن استثنائيا بقرار يصدر عن مجلس الوزراء ان يعين في احدى الوظائف المشار في المادة السابقة خريجو معاهد الادارة العامة في الخارج شرط ان يكونوا قد امضوا فيها مدة تسعة اشهر على الاقل من الدراسة المتواصلة في الشؤون الادارية المشابهة لبرنامج الدراسة المعتمد في معهد الادارة العامة في لبنان الذي يجمع بين التدريب النظري والعملي. 2- يمكن ملء المراكز الفنية الشاغرة في الفئة الثانية عن طريق مباراة يحق الاشتراك فيها لموظفي الفئة الثالثة ولمرشحين من خارج الملك، على ان يجيز نظام الوزارة ذلك او ان تقرر الامر هيئة مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح الادارة المختصة ويشترط في المرشحين جميعا، سواء اكانوا من الموظفين ام من خارج الملك، ان يكونوا من حملة الشهادات الجامعية وان يكونوا من ذوي الخبرة في نوع العمل المطلوب في الادارة المختصة. 3- تطبق احكام المادة (8) من هذا المرسوم الاشتراعي على تنظيم المباراة المشار اليها في الفقرة السابقة من هذه المادة. 4- يعين موظفو الفئة الثانية بمرسوم بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية. ولا تطبق عليهم شروط التمرين.

المادة 12 (عدلت بموجب قانون منفذ بمرسوم 1972/3169)

شروط التعيين في الفئة الاولى: 1- تملأ المراكز الشاغرة في الفئة الاولى بالاختيار من بين موظفي الدرجات الثلاث العليا من الفئة الثانية المدرجة اسماؤهم في جدول الترقيع، ويصنفون في الدرجة الاخيرة من الفئة الاولى. ويحتفظون بحقهم في التقدم المؤهل للترقية اذا تم تصنيفهم براتب يوازي راتبهم. 2- يجوز، بصورة استثنائية، ان يعين في الفئة الاولى اشخاص من خارج الملك، بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية، على ان يكونوا من حملة الاجازات الجامعية ويعتبرون مثبتين فور تعيينهم، ولا يطبق هذا التدبير الا بنسبة الثلث في الوظائف الشاغرة في الفئة الاولى. 3- يعين موظفو الفئة الاولى لمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.

المادة 13 مفعول التعيين ونتائجه: 1- لا يعين احد الا في وظيفة شاغرة في الملك، ومصد لها اعتماد خاص في الموازنة، ووفقا للاصول التي يحددها القانون. 2- يجري التعيين في الدرجة الاخيرة من الفئة، الا في الحالات التي ينص فيها القانون على غير ذلك. 3- يسري مفعول التعيين ابتداء من تاريخ مباشرة العمل. ولا يجوز ان يحدث اي مفعول رجعي. 4- تبلغ نصوص التعيين الى مجلس الخدمة المدنية وديوان المحاسبة. 5- اذا جرى التعيين في وظيفة غير شاغرة في الملك او في وظيفة لم يرصد لها اعتماد خاص في الموازنة، يحظر على كل من المصفي والامر بالصرف تصفية النفقة الناجمة عنه وصرفها حتى ولو وردهما امر خطي بذلك. وعلى الامر بالصرف ان يبلغ الامر الى وزير المالية والى مجلس الخدمة المدنية لاجل العمل على الغاء نص التعيين. 6- اذا كان التعيين مخالفا لاصول القانونية، فيعتبر غير نافذ، ولا يترتب لصاحب العلاقة اي حق مكتسب من جرائه حتى يستصدر من المرجع القضائي المختص قرارا مبرما بقانونيته. الفصل الثاني : - واجبات الموظفين المادة 14 (عدلت بموجب قانون 1992/144) واجبات

المادة ١٢ (٢): التعيين الاستثنائي في الفئة الأولى من خارج الملك

Article 12(2): Exceptional Category I appointment from outside the roster — applies to foreign professors invited under Law 431/1995

الجامعة اللبنانية

مركز المعلوماتية القانونية

التعليم في الكونسرفتوار

عدد المواد: 12

طباعة

تعريف النص: قرار رقم 1 تاريخ: 08/03/1996

عدد الجريدة الرسمية: 26 | تاريخ النشر: 27/06/1996 | الصفحة: 1400/1401

فهرس القانون

المواد (1-12)

ان مجلس ادارة المعهد الوطني العالي للموسيقى -
الكونسرفتوار -

بناء على القانون رقم 215 تاريخ 02/04/1993 احداث
وزارة الثقافة والتعليم العالي (

بناء على القانون رقم 431 تاريخ 15/05/1995 وبخاصة
الفقرة 3/ من المادة الثانية منه) انشاء المعهد
الوطني العالي للموسيقى - الكونسرفتوار, -

بناء على القرار رقم 70/95 تاريخ 09/08/1995 الصادر
عن وزير الثقافة والتعليم العالي, والمسند للقرار

رقم 22/95 الصادر عن سلطة الوصاية بتاريخ 29/09/1993
المتعلق بتأليف مجلس ادارة الكونسرفتوار,

بناء على اقتراح الرئيس,
وبعد البحث والمداولة,

يقرر ما يأتي:

المواد

المادة 1

يقوم المعهد الوطني العالي للموسيقى - الكونسرفتوار - بمهام التعليم الموسيقي الثانوي والعالي في جميع اختصاصاته واقسامه ودرجاته.

المادة 2

يتولى الكونسرفتوار اجراء الامتحانات التي تؤدي الى منح الشهادات الموسيقية:

أ - في ما خص مرحلة التعليم الثانوي:

دبلوم بكالوريا في الموسيقى.

ب - في ما خص مرحلة التعليم العالي:

-دبلوم اجازة لبنانية في الموسيقى.

-دبلوم ماجستير لبنانية في الموسيقى.

-دبلوم دكتوراه لبنانية في الموسيقى.

المادة 3

تحدد مدة التعليم الموسيقي الثانوي وفقا لمناهج الدروس المقررة , على ان لا يقل عدد سنوات الدراسة في الاختصاص الواحد عن ست سنوات , يتقدم الطالب في نهاية كل سنة فيها الى امتحان يمنح بنتيجة نجاحه في هذه المرحلة دبلوم بكالوريا لبنانية في الموسيقى يوقعها رئيس الكونسرفتوار .

المادة 4

يمنح الكونسرفتوار :

- 1 -دبلوم اجازة لبنانية في الموسيقى وفقا لمناهج الدروس المقررة , وذلك لمدة اربع سنوات دراسية , بعد حيازة المرشح البكالوريا اللبنانية في الموسيقى او ما يعادلها .
- 2 -دبلوم ماجستير لبنانية في الموسيقى , وفقا لمناهج الدروس المقررة , وذلك لمدة سنتين , بعد حيازة المرشح دبلوم الاجازة اللبنانية في الموسيقى او ما يعادلها .
- 3 -دبلوم دكتوراه لبنانية في الموسيقى , وفقا لمناهج الدروس المقررة , وذلك لمدة ثلاث سنوات , بعد حيازة المرشح دبلوم الماجستير اللبنانية في الموسيقى , او ما يعادلها .

المادة 5

تصدر الشهادات الواردة في المادة الرابعة من هذا القرار موقعة بتوقيع رئيس الكونسرفتوار ووزير الثقافة والتعليم العالي.

المادة 6

لا يحق لاية مؤسسة خاصة تتعاطى التعليم الموسيقي العالي على الاراضي اللبنانية , استعمال تسمية " دبلوم او شهادة دكتوراه لبنانية " في الموسيقى , ذلك للشهادات التي تمنحها لطلابها .

المادة 7

تعتبر دبلوم الدكتوراه اللبنانية في الموسيقى التي يمنحها الكونسرفتوار شهادة دكتوراه دولة او شهادة من الفئة الاولى.

المادة 8

يمكن اعطاء منح او مساعدات دراسية سنوية للمتفوقين الحائزين دبلوم الماجستير اللبنانية في الموسيقى والمرشحين لاعداد دبلوم الدكتوراه في الموسيقى في الكونسرفتوار , على ان لا تجدد المنحة او المساعدة , الا اذا اثبت المرشح نجاحه في السنة الدراسية لاعداد شهادة الدكتوراه .

المادة 9

يقرر مجلس ادارة الكونسرفتوار , بناء على اقتراح الرئيس الشروط التي ينتظم في اطارها :
- الاشراف على اعداد الرسالة في الماجستير , او الاطروحة في الدكتوراه اللبنانية للموسيقى .
تشكيل اللجنة الفاحصة لمناقشة الرسالة او الاطروحة ودرجات التقدير , وما الى ذلك من امور تتصل بهذا الشأن .

المادة 10

تعتبر الدبلوم الصادرة عن الكونسرفتوار بعد خمس عشرة سنة دراسة موسيقية بمراحلها العالية الثلاث (الاجازة والماجستير والدكتوراه) بمثابة الدبلوم الرسمي العالي للموسيقى بمختلف اختصاصاتها .

المادة 11

يسوي مفعول هذا القرار اعتبارا من السنة الدراسية 95/96 وذلك بعد الموافقة عليه من قبل سلطة الوصاية ممثلة بشخص معالي وزير الثقافة والتعليم العالي.

المادة ٧ من القرار ١/١٩٩٦ : دكتوراه الكونسرفتوار = شهادة دكتوراه دولة = شهادة من الفئة الاولى ← أساتذة المعهد الحائزون هذه الدرجة أو ما يعادلها = موظفون من الفئة الأولى

Article 7 of Decision 1/1996: Conservatory Doctorate = State Doctorate = Category I certificate ← Conservatory professors with this rank or equivalent = Category I employees

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويبلغ حيث تدعو الحاجة.

8 اذار 1996

وزير الثقافة والتعليم العالي

ميشال اده

هيئة التعليم في الكونسرفتوار وشروط انتظامها

عدد المواد: 19

طباعة

تعريف النص: قرار رقم 2 تاريخ: 26/08/1995

عدد الجريدة الرسمية: 42 | تاريخ النشر: 19/10/1995 | الصفحة: 1223-1226

فهرس القانون

المواد (1-19)

ان مجلس ادارة المعهد الوطني العالي للموسيقى الكونسرفتوار،

بناء على القانون رقم 215 تاريخ 02/04/1993 احداث وزارة الثقافة والتعليم العالي،

بناء على القانون رقم 431 تاريخ 15/05/1995 وبخاصة المادة 3 من المادة الثانية منه) انشاء المعهد الوطني العالي للموسيقى الكونسرفتوار،

بناء على القرار رقم 70/95 تاريخ 09/08/1995 الصادر عن وزير الثقافة والتعليم العالي والمسند للقرار رقم 22/95 الصادر عن سلطة الوصاية

بتاريخ 29/09/1993 المتعلق بتأليف مجلس ادارة الكونسرفتوار،

بناء على اقتراح الرئيس،

وبعد البحث والمداولة،

يقرر ما يأتي:

المواد

المادة 1

تتكون هيئة التعليم في الكونسرفتوار من فنيين داخلين في الملاك أو من متعاقدين وتتألف من الفئات التالية:

استاذ، استاذ مساعد، استاذ معيد، معلم، مدرس.

المادة 2

يجب ان تتوفر في كل من افراد الهيئة التعليمية الشروط العامة التالية:

1 - ان يكون لبنانيا منذ عشر سنوات على الاقل.

2 - ان يكون قد أتم الحادية والعشرين من العمر.

3 - ان يكون قادرا على القيام باعباء عمله في الكونسرفتوار.

4 - ان يكون متمتعا بحقوقه المدنية، وغير محكوم عليه بجناية او محاولة جناية من أي نوع كانت او جنحة شائنة او محاولة جنحة شائنة، وفقا لاحكام الفقرة

(هـ) من المادة/ 4 من المرسوم الاشتراعي رقم 112 تاريخ 12/6/59 وتعديلاته.

5 - ان يكون غير معزول او مصروف من الخدمة في احدى الادارات العامة او المؤسسات العامة او البلديات بقرار من احد مجالس التأديب او بموجب احكام

احد النصوص القانونية او التنظيمية الاستثنائية.

المادة 3

إضافة الى الشروط العامة المنصوص عنها في المادة الثانية من هذا القرار ,يشترط:

-الف في الاستاذ

1 - ان يكون حائزا دبلوم الدكتوراه اللبنانية في الموسيقى الذي يمنحه الكونسرفتوار او ما يعادلها في الاختصاص المطلوب .

2 - ان يكون في فئة استاذ مساعد ,او في فئة معادلة ,ومارس بهذه الصفة التعليم الموسيقي في الاختصاص المطلوب مدة ثماني سنوات على الاقل .3 - ان يرشحه مجلس الادارة لفئة استاذ .

- أو

1 - ان يكون حائزا دبلوم الماجستير في الموسيقى من الكونسرفتوار او ما يعادلها ,ومارس بهذه الصفة التعليم الموسيقي في الاختصاص المطلوب مدة عشر سنوات على الاقل .

2 - ان يرشحه مجلس الادارة لفئة استاذ .

- أو

1 - ان يكون حائزا دبلوم الاجازة في الموسيقى من الكونسرفتوار ,او ما يعادلها ,ومارس بهذه الصفة التعليم الموسيقي في الاختصاص المطلوب مدة خمس عشرة سنة على الاقل .

2 - ان يرشحه مجلس الادارة لفئة استاذ .

- أو 1 - ان يكون مؤلفا موسيقيا او عازفا او قائد اوركسترا ,او بحاثة في الموسيقى ,مشهودا له ,وله اعمال كبيرة ومميزة يعود تقديرها لمجلس الادارة .

2 - ان يرشحه مجلس الادارة لفئة استاذ .

-باء في الاستاذ المساعد .

1 - ان يكون حائزا دبلوم الدكتوراه اللبنانية في الموسيقى من الكونسرفتوار ,او ما يعادلها ,ومارس التعليم الموسيقي لمدة لا تقل عن سنتين .

2 - او ان يكون حائزا دبلوم الماجستير اللبنانية في الموسيقى من الكونسرفتوار ,او ما يعادلها ,ومارس التعليم الموسيقي مدة لا تقل عن خمس سنوات .

3 - او ان يكون في فئة استاذ معيد ,او في فئة معادلة ,ومارس بهذه الصفة التعليم الموسيقي في الاختصاص المطلوب مدة ثماني سنوات على الاقل .

4 - ان يرشحه مجلس الادارة لفئة استاذ مساعد في مطلق الحالات .

-جيم في الاستاذ المعيد .

1 - ان يكون حائزا دبلوم الدكتوراه اللبنانية او دبلوم الماجستير في الموسيقى من الكونسرفتوار او ما يعادلها في الاختصاص المطلوب .

2 - او ان يكون حائزا دبلوم الاجازة في الموسيقى من الكونسرفتوار ,او ما يعادلها ومارس التعليم الموسيقي مدة لا تقل عن ثلاث سنوات .

3 - ان يرشحه مجلس الادارة لفئة استاذ معيد في مطلق الحالات .

- أو

1 - ان يكون في فئة معلم او فئة معادلة ,ومارس بهذه الصفة التعليم الموسيقي في الاختصاص المطلوب مدة خمس عشرة سنة ,وان يفوز في مباراة خاصة تجريها ادارة الكونسرفتوار ,يضع برنامجها رئيس الكونسرفتوار .

2 - ان يرشحه مجلس الادارة لفئة استاذ معيد .

-دال في المعلم .

1 - ان يكون حائزا دبلوم الاجازة في الموسيقى من الكونسرفتوار او ما يعادلها في الاختصاص المطلوب .

2 - وان يكون مارس التعليم في الاختصاص المطلوب مدة خمس سنوات على الاقل .

3 - وان يفوز في مباراة خاصة تجريها ادارة الكونسرفتوار ,يضع برنامجها رئيس الكونسرفتوار .

- أو

1 - ان يكون في فئة مدرس او في فئة معادلة ومارس التعليم مدة لا تقل عن عشر سنوات .

2 - وان يفوز في مباراة خاصة تجريها ادارة الكونسرفتوار ,يضع برنامجها رئيس الكونسرفتوار .

-هاء في المدرس .

1 - ان يكون حائزا دبلوم البكالوريا في الموسيقى الذي يمنحه المعهد او ما يعادلها في الاختصاص المطلوب .

2 - ان يكون قد اتم الاحدى وعشرين سنة .

3 - ان يفوز في مباراة خاصة تجريها ادارة الكونسرفتوار ,يضع برنامجها رئيس الكونسرفتوار .

المادة 4

يعين افراد الهيئة التعليمية ورؤساء الفروع بقرار من مجلس الادارة مصدق عليه من قبل سلطة الوصاية ,وذلك في الدرجة الأخيرة من الفئة التي ينتمي اليها , ويبقى المعينون متمرنين لمدة سنتين ,يثبتون في نهايتها في الدرجة التي تلوها مباشرة ,بقرار من مجلس الادارة ,بحيث يصرف منهم من لم يثبت الكفاءة التعليمية او المسلكية قبل انقضاء مدة التمرين او في نهايتها .

المادة 5

يكون لكل من فروع الكونسرفتوار مدير من فئة استاذ معيد على الاقل ويتقاضى طيلة مدة قيامه بالمهمة، تعويضا اضافيا يوازي ثلاثين بالمائة من راتبه الاساسي، ويعين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ويتولى مدير الفرع الشؤون التعليمية والإدارية والمالية تحت اشراف رئيس الكونسرفتوار.

المادة 6

يحدد عدد ورواتب افراد الهيئة التعليمية المعنيين في المادة الاولى وما يليها من هذا القرار، في الموازنة السنوية للكونسرفتوار.

المادة 7

يحدد مجلس ادارة الكونسرفتوار عدد ساعات التدريس الاسبوعية المطلوبة من كل من افراد الهيئة التعليمية.

المادة 8

يقوم مجلس الادارة بمهام مجلس التأديب لافراد الهيئة التعليمية وسائر افراد الملاك الفني وفقا للنظام التأديبي الخاص بالكونسرفتوار.

المادة 9

يتم اختيار افراد الهيئة التعليمية من اللبنانيين، الموظفين والمتقاعدين وغير الموظفين، ويمكن لرئيس الكونسرفتوار بعد موافقة مجلس الإدارة ان يتعاقد مع اجانب للتعليم في الكونسرفتوار وذلك بصورة استثنائية ولمدة محددة للقيام بعمل يتطلب معارف او مؤهلات او خبرة خاصة، حتى بعد بلوغهم السن القانونية.

المادة 10

يتم التعاقد سنة فسنة بناء على قرار صادر عن مجلس ادارة الكونسرفتوار ويوقع العقد رئيس الكونسرفتوار.

المادة 11

يحدد في العقد مادة التدريس وعدد ساعات التدريس الاسبوعي وبديل الساعة، مع بيان فئة ودرجة كل متعاقد.

المادة 12

لا يفرق بين افراد الهيئة التعليمية المتعاقدين، في الموجبات والحقوق، الا بالنسبة للمكانة التعليمية لدى كل متعاقد ولمقتضيات التعليم في الكونسرفتوار، وذلك وفقا لمعدلات يعينها مجلس الادارة.

المادة 13

يمكن لافراد الهيئة التعليمية العاملين حاليا في الكونسرفتوار ان يطلبوا تصنيفهم في الملاك الدائم، على ان يقدموا طلبات بذلك الى رئيس الكونسرفتوار خلال مدة شهر بعد صدور النصوص التنظيمية العائدة لافراد الهيئة التعليمية، ويعود لرئيس الكونسرفتوار الحق في قبول او رفض الطلب.

المادة 14

يجب ان تتوفر في المرشح للتصنيف في الملاك الدائم الشروط العامة والخاصة المطلوبة للتعيين في الفئة المراد التصنيف فيها باستثناء شرطي المباراة والسن.

المادة 15 (عدلت بموجب قرار 5 / 2010)

«يقوم مجلس الإدارة بناء على اقتراح رئيس الكونسرفتوار، بتصنيف أي من أفراد الهيئة التعليمية الذي تتوفر فيه الشروط العامة والخاصة، باستثناء شرطي المباراة والسن للتعيين، وذلك في العمل الذي يتناسب مع مؤهلات المعني بالتصنيف.

المادة 16

يبقى الذين لم يتم تصنيفهم من افراد الهيئة التعليمية ,على وضعهم القائم ,الى ان تنتفي الحاجة إلى خدماتهم ,او عندما يفقدون احد شروط التعاقد.

المادة 17

يخضع افراد الهيئة التعليمية الداخلون في الملاك والمتعاقدون ,لنظام موظفي الدولة ونظام التقاعد وتعويض الصرف من الخدمة ,ذلك باستثناء الاحكام الخاصة بانظمة الكونسرفتوار .

المادة 18

يسري مفعول هذا القرار اعتبارا من السنة الدراسية 95/96 ,وذلك بعد الموافقة عليه من قبل سلطة الوصاية ممثلة بشخص معالي وزير الثقافة والتعليم العالي.

المادة 19

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويبلغ حيث تدعو الحاجة.

26 آب 1995

وزير الثقافة والتعليم العالي

ميشال إده .

يكون لكل من فروع الكونسرفتوار مدير من فئة استاذ معيد على الاقل ويتقاضى طيلة مدة قيامه بالمهمة تعويضا اضافيا يوازي ثلاثين بالمائة من راتبه الاساسي. ويعين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ويتولى مدير الفرع الشؤون التعليمية والإدارية والمالية تحت اشراف رئيس الكونسرفتوار.

المادة 6

يحدد عدد ورواتب افراد الهيئة التعليمية المعنيين في المادة الاولى وما يليها من هذا القرار، في الموازنة السنوية للكونسرفتوار.

المادة 7

يحدد مجلس ادارة الكونسرفتوار عدد ساعات التدريس الاسبوعية المطلوبة من كل من افراد الهيئة التعليمية.

المادة 8

يقوم مجلس الادارة بمهام مجلس التأديب لافراد الهيئة التعليمية وسائر افراد الملاك الفني وفقا للنظام التأديبي الخاص بالكونسرفتوار.

المادة 9

يتم اختيار افراد الهيئة التعليمية من اللبنانيين، الموظفين والمتقاعدين وغير الموظفين، ويمكن لرئيس الكونسرفتوار بعد موافقة مجلس الإدارة ان يتعاقد مع اجانب للتعليم في الكونسرفتوار وذلك بصورة استثنائية ولمدة محددة للقيام بعمل يتطلب معارف او مؤهلات او خبرة خاصة، حتى بعد بلوغهم السن القانونية.

المادة 10

يتم التعاقد سنة فسنة بناء على قرار صادر عن مجلس ادارة الكونسرفتوار ويوقع العقد رئيس الكونسرفتوار.

المادة 11

يحدد في العقد مادة التدريس وعدد ساعات التدريس الاسبوعي وبذل الساعة مع بيان فئة ودرجة كل متعاقد.

المادة 12

لا يفرق بين افراد الهيئة التعليمية المتقاعدين، في الموجبات والحقوق، الا بالنسبة للمكانة التعليمية لدى كل متعاقد ولمقتضيات التعليم في الكونسرفتوار، وذلك وفقا لمعدلات يعينها مجلس الادارة.

المادة 13

يمكن لافراد الهيئة التعليمية العاملين حاليا في الكونسرفتوار ان يطلبوا تصنيفهم في الملاك الدائم، على ان يقدموا طلبات بذلك الى رئيس الكونسرفتوار خلال مدة شهر بعد صدور النصوص التنظيمية العائدة لافراد الهيئة التعليمية، ويعود لرئيس الكونسرفتوار الحق في قبول او رفض الطلب.

المادة 14

يجب ان تتوفر في المرشح للتصنيف في الملاك الدائم الشروط العامة والخاصة المطلوبة للتعين في الفئة المراد التصنيف فيها باستثناء شرطي المباراة والسن.

المادة 15 (عدلت بموجب قرار 5 / 2010)

«يقوم مجلس الإدارة بناء على اقتراح رئيس الكونسرفتوار، بتصنيف أي من أفراد الهيئة التعليمية الذي تتوفر فيهم الشروط العامة والخاصة، باستثناء شرطي المباراة والسن للتعين، وذلك في العمل الذي يتناسب مع مؤهلات المعني بالتصنيف.

المادة 16

المادة 9 من القرار ٢/١٩٩٥: التعاقد مع أساتذة أجانب

يجوز التعاقد مع أجانب بصورة استثنائية لعمل يتطلب خبرة خاصة، حتى بعد سن التقاعد

الأساس القانوني لتعيين الأساتذة الأجانب في المعهد ←

Article 9 of Decision 2/1995: Contracting with foreign professors

Exceptional contracting with foreigners permitted for work requiring special expertise, even after retirement age

← Legal basis for appointing foreign professors at Conservatory

يبقى الذين لم يتم تصنيفهم من افراد الهيئة التعليمية , على وضعهم القائم , الى ان تنتفي الحاجة إلى خدماتهم , او عندما يفقدون احد شروط التعاقد .

المادة 17

يخضع افراد الهيئة التعليمية الداخلون في الملاك والمتعاقدون , لنظام موظفي الدولة ونظام التقاعد وتعويض الصرف من الخدمة , ذلك باستثناء الاحكام الخاصة بانظمة الكونسرفتوار .

المادة 18

يسري مفعول هذا القرار اعتبارا من السنة الدراسية 95/96 , وذلك بعد الموافقة عليه من قبل سلطة الوصاية ممثلة بشخص معالي وزير الثقافة والتعليم العالي .

المادة 19

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويبلغ حيث تدعو الحاجة .

26 آب 1995

وزير الثقافة والتعليم العالي

ميشال إده .

المادة ١٧ من القرار ٢/١٩٩٥: الخضوع لنظام موظفي الدولة

جميع أفراد الهيئة التعليمية (دائمين ومتعاقدين) يخضعون لنظام موظفي الدولة ونظام التقاعد

تأكيد أن الأساتذة المتعاقدين موظفون، ليسوا عمالاً ←

Article 17 of Decision 2/1995: Subject to civil service regulations

All teaching staff (permanent and contracted) subject to civil service regulations and retirement system

← Confirms contracted professors are employees, not workers