بيروت – لبنان

في ٢٧ تشرين الثاني ٢٠٢٥

معالي القاضي الدكتور عادل نصّار

وزير العدل

الجمهورية اللبنانية

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

معالي الوزير،

أفهم أنّ وزارة العمل قد أحالت مؤخّراً إلى وزارتكم ملفّاً 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 يُطعَن فيه، ولم يُسحب، ولم يُنسخ، ولم يُبطل – سيجري تنفيذه أخيراً. فأي 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.

أوّلاً: الإطار القانوني

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

كما أنّ قراري مجلس إدارة المعهد رقم ٢/١٩٩٥ (الجريدة الرسمية رقم ٤٢، تاريخ ١٩ تشرين الأوّل ١٩٩٥) ورقم ١/١٩٩٦ (الجريدة الرسمية رقم ٢٦، تاريخ ٢٧ حزيران ١٩٩٦) نظّما الهيكلية التعليمية، ونصّا 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 أنشأا 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 سلّم الدولة، موازيةً لرتبة الأساتذة في الجامعة اللبنانية (القرار ١/١٩٩٦).

هذه النصوص منشورة في الجريدة الرسمية، وبالتالي تُعدّ قواعد إدارية ملزمة. ووفقاً لأحكامها، فإنّ الأستاذ الحائز دكتوراه، الموظّف في المعهد والمصنّف في هذه الرتبة، هو موظّف من الفئة الأولى في مؤسّسة 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، والموقّع من المستشار القانوني الأستاذ عادل ضبيان، خلص بصورة واضحة إلى ما يلي:

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

وقد بيّن الرأي المخالفات الآتية:

١) تصنيفي «متعاقداً مؤقّتاً» خلافاً للقانون.

٢) حرماني من التغطية الصحية خلافاً للقانون.

٣) إلزامي 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 يُطعَن فيه أمام مجلس شورى 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 يشكّل:

• عملاً إدارياً نهائياً يتمتّع بقوة تنفيذية.

• مقروناً بقرينة المشروعية.

• لا يملك إلغاءه سوى مجلس شورى 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 وزارتكم حول مسألة المعاملة بالمثل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فإنّ هذا التأطير يكون في غير محلّه القانوني بالنسبة لوضعي. ويمكن تلخيص ذلك في ثلاث نقاط:

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

٢) موظّفو الفئة الأولى يخضعون في الأصل لتعاونية موظّفي الدولة ولسُلّم الموظّفين، وليس لأحكام المعاملة بالمثل الواردة في قانون الضمان الاجتماعي التي وُضعت لعمال القطاع الخاص. ومن ثمّ فإنّ النقاش حول المعاملة بالمثل لا يشكّل 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، ويُبقي بلا معالجة سنوات من عدم تنفيذ رأي قانوني ملزم.

رابعاً: دوام التعاقد المؤقّت وقواعد النظام العام

حتى لو – على غير وجه الحق – أُغفل النظام الخاص بالموظّفين، فإنّ الإبقاء على عامل في حالة «تعاقد مؤقّت» طوال واحدٍ وثلاثين عاماً متواصلة يخالف بوضوح أحكام المادة ٥٨ من قانون العمل اللبناني، التي تقضي بأنّ عقود العمل المحدّدة المدّة، بما في ذلك تجديداتها المتتالية، لا يجوز أن تتجاوز سنتين، وأنّ استمرار التجديد بعد هذه المدّة يحوّل العقد بحكم القانون إلى عقد غير محدّد المدّة، 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 التعاقدي ومآلي الصحي يخالفان القانون، ما رتّب عليها واجب السعي إلى تصحيح هذا الوضع.

خامساً: اكتمال الملف أمام معاليكم

ألتمس من معاليكم التثبّت 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 اتُّخذ 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 أُغفل، 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، ضماناً 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 حادّة استوجبت عملية جراحية طارئة. ومع أنّ حياتي كانت بحاجة إلى تغطية استشفائية، رُفض طلبي. فتولّيتُ شخصياً دفع تكاليف العملية، وكدت أفقد حياتي وساقي 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 منفَّذ. إنّ أقساط التأمين الصحي الخاص التي أُجبر على دفعها، نتيجة عدم اعتراف الإدارة بوضع الموظّف

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 موثّقة 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 مؤسّساته العامة بحسن نيّة.

سابعاً: الرقابة والتوثيق

لقد أودِع 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 المختصّة، 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 أتقدّم بها لا يستلزم تشريعاً جديداً أو خروجاً عن المبادئ المستقرّة في القانون الإداري، بل يتفرّع مباشرةً 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 وزارتكم الموقّرة ما يلي:

١) التأكيد على أنّ الأستاذ توماس وليام هورِنغ 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 الموظّفين في المؤسّسات 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 المختصّة 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.

٥) 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 مؤسّسة عامة.

خاتمة

إنّ النصوص القانونية واضحة، والتحديد الإداري قد أُنجز بموجب القانون منذ عشرة أعوام. والسؤال الوحيد المطروح اليوم هو ما إذا كان سيُحترم هذا التحديد ويُنفّذ. فأي استنتاج معاكس يقتضي إغفال قانون منشور، وقرارات مجلس إدارة منشورة، ورأياً إدارياً نهائياً وملزماً ظلّ عقداً كاملاً من دون طعن، ويقيم سابقة يُفهم منها أنّ الأستاذ الأجنبي الذي دُعي صراحةً بموجب القانون إلى خدمة مؤسّسة عامة يمكن أن يُترك إلى أجل غير مسمّى 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 منّةً أو استثناءً، بل أطلب بكلّ بساطة أن يُطبّق القانون.

وتفضّلوا، معاليكم، بقبول فائق الاحترام والتقدير.

التاريخ: ٢٧ تشرين الثاني ٢٠٢٥

التوقيع: _____

توماس وليام هورِنغ

أستاذ ورئيس قسم الجاز

المعهد العالي الوطني للموسيقى

العازف الأوّل 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 الأوّل 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).

الجمهورية اللبنانية

وزارة العمل

رقم المحفوظات : ...../.....

رقم الصادر ٣/١٢٢٦

بيروت في ٢٠١٥/٦/١٢

جانب رئيس الديوان

الموضوع : استشارة قانونية

المرجع : الكتاب الموجه الى وزارة العمل من السيد توماس هورنيغ

اشارة الى الموضوع والمرجع اعلاه ،

1 وبعد الاطلاع على كتاب السيد توماس هورنيغ وما يطلبه من ايضاحات فاننا نبدي التالي :

اولاً - ان السيد توماس هورنيغ هو احد اقدم الاساتذة في المعهد الوطني منذ سنة ١٩٩٤ (تاريخ اعادته) اي انه لا يخضع لاحكام قانون العمل اللبناني انما يخضع لانظمة المعهد الوطني العالي للموسيقى - الكونسرفتوار ووفق المادة ١٧ من القرار رقم ٣ تاريخ ١٩٩٥/٧/٢٦ (هيئة التعليم في الكونسرفتوار وشروط انتظامها) - ولا يخضع افراد الهيئة التعليمية الداخلون في الملاك والمنتهاقدون لنظام موظفي الدولة ونظام التقاعد وتعويض الصرف من الخدمة ، ذلك باستثناء الاحكام التي صدرت بالكونسرفتوار ، فما يخضع من وجهة نظر ادارة المعهد الوطني العالي للموسيقى ووزارة الوصاية لمعالجة مسألة تعويضاته .

2

3 ثانياً - بالنسبة لرسوم اجازة العمل والاقامة ، فانه وفق المرسوم ٧٥٦٣ تاريخ ١٩٦٤/٩/١٨ (تنظيم عمل الاجانب) فانه تقع على

صاحب العمل في المعهد الوطني العالي للموسيقى، وكذلك عقد العمل والتأمين.

تالياً- بالنسبة للطالب الأجنبي، وجب ان المعهد الوطني العالي للموسيقى

4 له انطباقه وهو استاذ لا يخضع لاحكام قانون العمل اللبناني، فعليه مراجعة العقد الموقع بين الطرفين، وعلى السيد توماس مراجعة الادارة الخاصة بالمعهد، وما عليه سوى مراجعة القضاء المختص.

للتفضل بالاطلاع.

رئيس قسم الشؤون القانونية والوصاية
عادل ذبيان

٢٠٢٤/٦/٢٥

الجمهورية اللبنانية
وزارة العمل

Color-Coded Textual Key

Opinion No. 1266/2015 — Ministry of Labour

الرأي رقم ٢٠١٥/١٢٦٦ — وزارة العمل

This key decodes the color-coded annotations on the original Opinion 1266/2015. Each color identifies a distinct legal finding or directive. The annotations demonstrate that the Opinion is not merely advisory but constitutes a **binding administrative act** with specific, enforceable conclusions.

Color Legend

BLUE	Foundational status recognition — establishes the petitioner's institutional standing
RED	Core legal classification — the definitive determination of civil service status
GREEN	Remedial directive — specific instructions for correction and reimbursement
MAGENTA	Jurisdictional command — identifies the competent authority for implementation

Annotated Passages

① Foundational Status Recognition

Arabic Text:

«أولاً — إن السيد توماس هورنيغ هو أستاذ قدير في المعهد الوطني منذ سنة ١٩٩٤»

English Translation:

"First — Mr. Thomas Hornig is a distinguished professor at the National Conservatory since 1994."

Legal Significance: This establishes the factual predicate for all subsequent findings. The Ministry is not assessing a new applicant but recognizing a long-established member of the teaching staff whose rights have vested through three decades of continuous service.

② Core Legal Classification

Arabic Text:

«لا يخضع لأحكام قانون العمل اللبناني بل يخضع لأحكام المعهد الوطني العالي للموسيقى — الكونسرفتوار، وبموجب المادة ١٧ من القرار رقم ٢ تاريخ ٢٦/٨/١٩٩٥ (هيئة التعليم في الكونسرفتوار وشروط انتظامها) — يخضع أفراد الهيئة التعليمية الداخلون في الملاك والمتعاقدون لنظام موظفي الدولة ونظام التقاعد وتعويض الصرف من الخدمة»

English Translation:

"[He] is not subject to the provisions of Lebanese Labour Law but is subject to the provisions of the National Higher Conservatory of Music, and pursuant to Article 17 of Decision No. 2 dated 26/8/1995 (Teaching Staff of the Conservatory and Conditions of their Regulation) — members of the teaching staff, whether in the permanent roster or contracted, are subject to the civil service regulations and the retirement system and end-of-service compensation."

Legal Significance: This is the definitive legal classification. The Ministry explicitly excludes Mr. Hornig from the Labour Law regime and places him under the civil service system. This classification carries three immediate consequences: (1) NSSF provisions do not apply, (2) reciprocity requirements for foreign workers do not apply, (3) the Civil Service Statute governs all employment matters.

③ Remedial Directive

Arabic Text:

«إلى الحصة التي يتوجب على المعهد الوطني العالي للموسيقى ووزارة الوصاية أن تتحملها من له تصنيفه»

English Translation:

"...the share that the National Higher Conservatory of Music and the supervisory Ministry must bear for his classification."

Legal Significance: The Opinion does not merely classify — it directs remediation. The Ministry identifies specific financial obligations that flow from the classification, including employer contributions that should have been paid. This creates an enforceable claim for back payments.

④ Jurisdictional Command

Arabic Text:

«له التصنيف وهو أستاذ لا يخضع لأحكام قانون العمل اللبناني، فعليه مراجعة المعهد الوطني للطرفين، وعلى السيد توماس مراجعة الإدارة الخاصة بالمعهد وذلك ما عليه سوى مراجعة الجهة المختصة»

English Translation:

"His classification is that of a professor not subject to the Lebanese Labour Law. He must apply to the National Conservatory for both parties, and Mr. Thomas must apply to the administration specific to the Conservatory — he has no recourse but to the competent authority."

Legal Significance: The Ministry declares its own non-competence and directs the matter to the proper administrative channel: the Conservatory and its supervisory Ministry (Ministry of Culture). This is not a dismissal but a jurisdictional routing — the Ministry of Labour confirms the classification and sends the petitioner to the authority empowered to implement it. The NSSF is explicitly excluded as an inappropriate forum.

Conclusion

The four annotated passages, read together, constitute a complete administrative determination: **(1)** factual predicate established, **(2)** legal status classified, **(3)** remedial obligations identified, **(4)** competent authority designated.

This Opinion was never appealed to the Council of State within the statutory period. Under Lebanese administrative law, it therefore constitutes a **final, binding administrative act** (عمل إداري نهائي وملزم) that carries the presumption of legality and must be implemented by all relevant state bodies.

The only remaining question is implementation.

المسألة الوحيدة المتبقية: التنفيذ

قرار إداري نهائي وملزم

A Final, Binding Administrative Act

Opinion No. 1266/2015 — Unappealed and Mandatory for Implementation

الرأي رقم ١٢٦٦/٢٠١٥ — غير مطعون فيه وواجب التنفيذ

The Only Remaining Question: Implementation

المسألة الوحيدة المتبقية: التنفيذ

NotebookLM

The Matter Is Settled. Implementation Is the Only Remaining Step.

The Lebanese Ministry of Labour has definitively resolved the question of Mr. Hornig's employment status in its Opinion 1266/2015. The decision is unambiguous and final.

1.

Status Confirmed

The Ministry classifies Mr. Hornig as a long-standing state employee, subject to civil service regulations.

2.

Labour Law Inapplicable

Consequently, laws governing foreign workers, NSSF contributions, and reciprocity do not apply.

3.

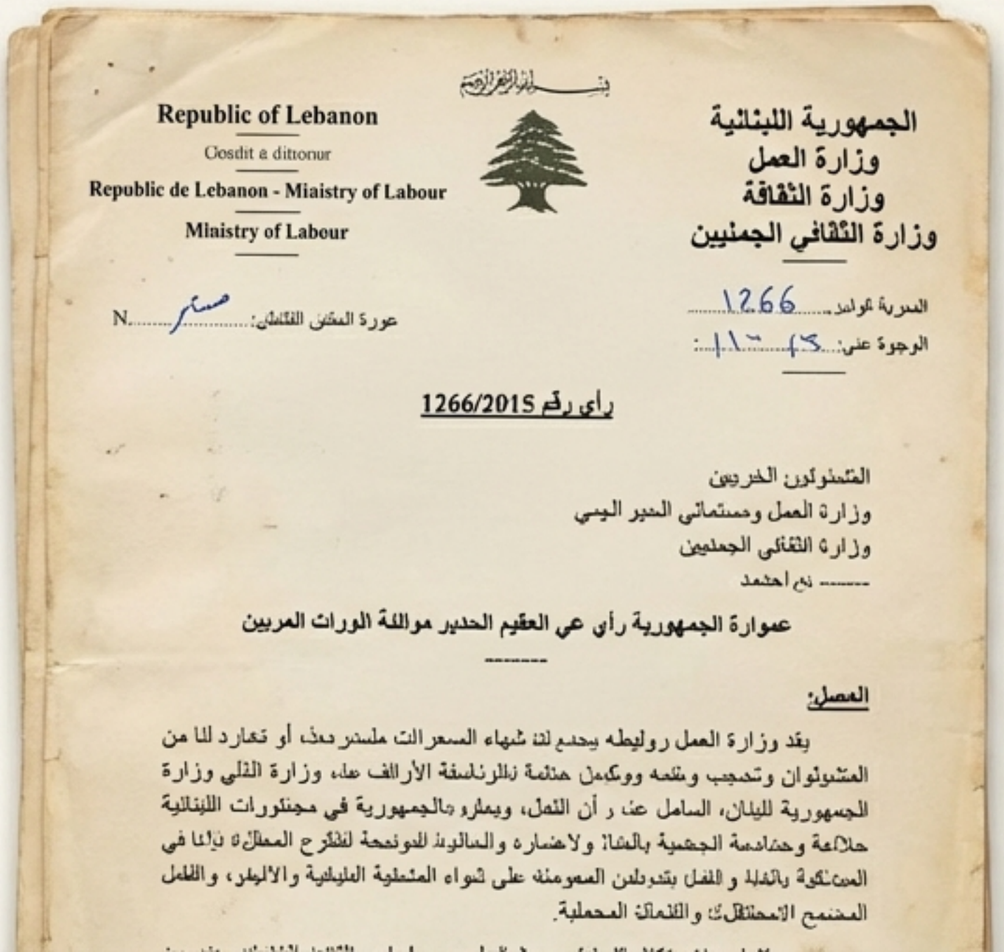
Jurisdiction Defined

The Ministry directs all matters to the competent administrative authority—the National Conservatory and the Ministry of Culture.

NotebookLM

The Official Record: Opinion No. 1266/2015

The following analysis is based directly on the official text issued by the Head of the Legal and Statutory Affairs Department of the Lebanese Ministry of Labour. The document's findings are conclusive.



بسم الله الرحمن الرحيم

Republic of Lebanon
Cosdit a dittonur
Republic de Lebanon - Miaistry of Labour
Miaistry of Labour

الجمهورية اللبنانية
وزارة العمل
وزارة الثقافة
وزارة الثقافي الجمنيين

N..... عورة المتن القنائي:

المديرية الوارد: 1266
الوجوة عني: ١١٦٠٤٥

رأي رقم 1266/2015

المتعنولون الخريون
وزارة العمل وحستمائي المدير اليمي
وزارة الثقافي الجمليين
------ نع احتمد

عموارة الجمهورية رأي عي العقيم الحدير موالنة الورات المربين

العصل:

يقد وزارة العمل روليطه بجدع لنا شهاء المعرالت ملسترحدث، أو تعارد لنا من العشوانون وتحجيب ومتمه ووكمل حنائمة زالرئاسقة الأرالف عله، وزارة الثلي وزارة الجمهورية لليلان، الساعل عن ر أن النعل، ويعلرو تالجمهورية في مجنورات اللبنانية حلاعة وحشادمة الجمعية بالمقا: ولاعضاره والسالوند الدونحة لفتترح المعلك: نإنما في العتنكوة بالنقلة و الفعل بتدولدن العمومنه على تنواء المتعلوة العليانية والاليطر، والفعل العضنمح الانحتلقك: والنقمائك المحملية.

- 7 -

يحصل اعطهات والأحيني اليين بخالمحدراي الدنه وانتديل نام اميد إلى مدنحة المسانتمات ملنك انيعا صنخص هذا وزارة العمل ومستخيرنة بيا صبحة عنق صير اليوم سالحرة بين 1266/2015 نم أن، واحد كثير من الشويك المعليك.

رأي رقم 1266/2015

الجمهورية اللبنانية
وزارة الثقافة

الجمهورية اللبنانية
Ministry of Culture

NotebookLM

The Legal Standing of Opinion 1266/2015 is Unassailable

FINAL & BINDING

The Opinion is an official administrative act, not a suggestion. It carries the full legal authority of the issuing body.

UNAPPEALED

The statutory period for challenging or appealing the decision has expired. The Opinion stands as issued.

ENFORCEABLE

As a final, unappealed administrative act, it is not subject to debate. It must be implemented by all relevant state bodies.

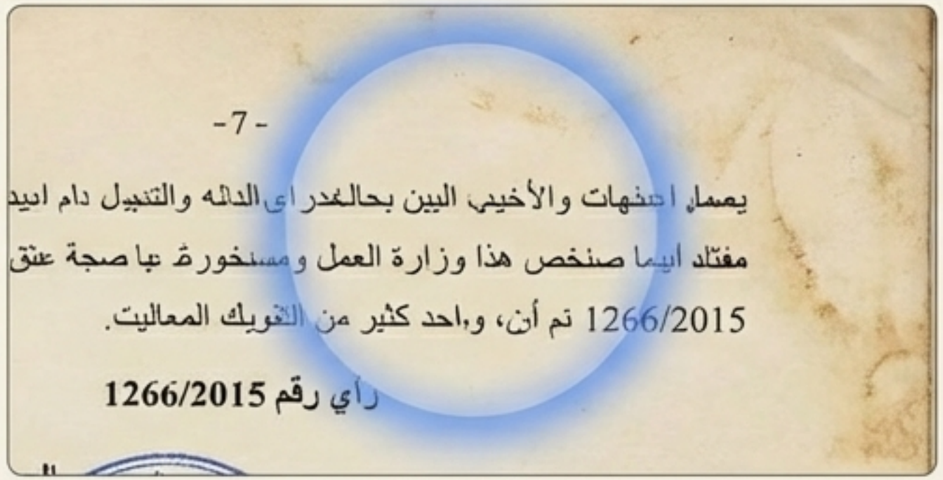
NotebookLM

The Foundation: A Three-Decade Institutional Relationship

The Ministry's Opinion begins by acknowledging Mr. Hornig's long-established tenure, which forms the factual basis for all subsequent legal conclusions.

Evidence Box

Exhibit A: Recognition of Official Status



Original Arabic	English Translation
«أولاً — إن السيد توماس هورنيغ هو أستاذ قدير في المعهد الوطني منذ سنة ١٩٩٤»	"First — Mr. Thomas Hornig is a distinguished professor at the National Conservatory since 1994"

Significance

This acknowledgment is foundational. The Ministry is not assessing a new applicant, but a long-established member of the National Conservatory's teaching staff, whose rights are vested through decades of service.

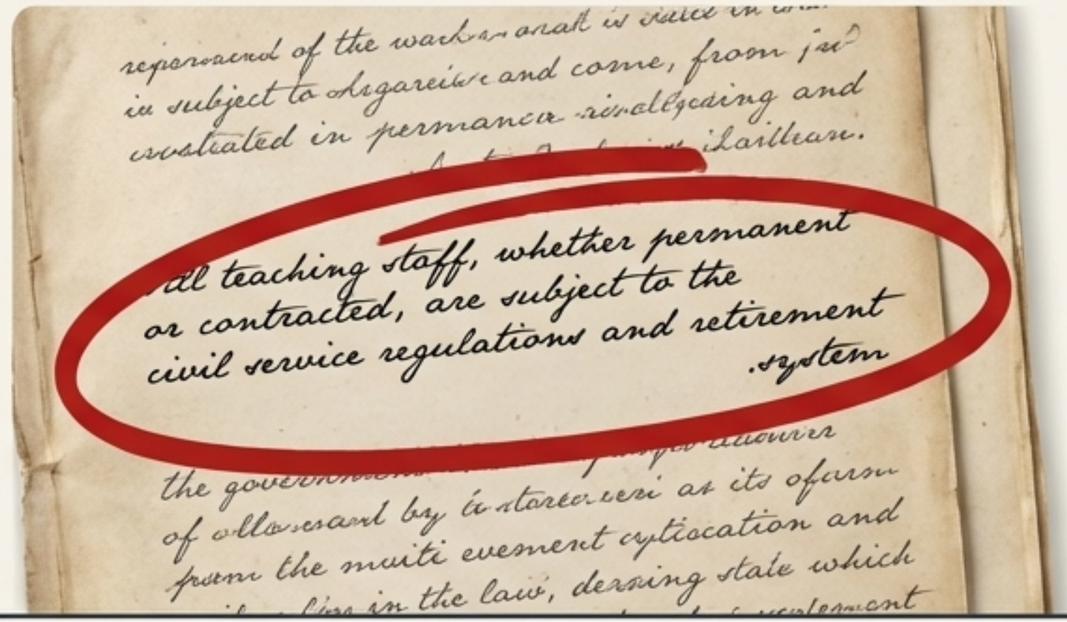
NotebookLM

The Central Finding: Governed by Civil Service Law

The Opinion unequivocally states that all teaching staff at the Conservatory, regardless of contract type, are subject to the regulations governing state employees. This is based on a law in effect for 30 years.

Evidence Box

The Legal Authority: Article 17 of Decision No. 2 (26/8/1995)



"All teaching staff, whether permanent or contracted, are subject to the **civil service regulations and retirement system**."

"كل إجمار الفسحة من العحدص الصحث حين الكاني في **اطئل وجلريعة التثماومة في التوصدية النبتث و الحتارد**".

Significance

This is the **definitive legal classification.** It legally removes Mr. Hornig from the category of 'worker' under the purview of general labour law and places him exclusively under state civil service law.

NotebookLM

The Petitioner’s Legal Status: Unambiguous

Confirmed Legal Status (The Reality)
(الصفة القانونية المؤكدة (الحقيقة)

CATEGORY I CIVIL SERVANT
موظف من الفئة الأولى

- *Subject to Civil Service Regulations
  يخضع لنظام موظفي الدولة
- *Subject to the Retirement System
  يخضع لنظام التقاعد

Excluded Legal Status (The Fallacy)
(الصفة القانونية المستبعدة (الوهم)

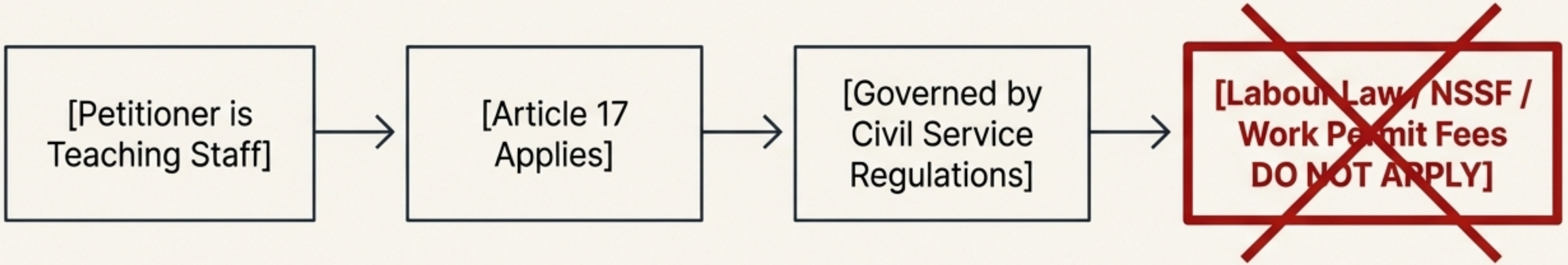
~~NOT A WORKER~~
ليس عاملاً

- ~~*NOT Subject to Labour Law~~
  ~~لا يخضع لقانون العمل~~
- ~~*NOT Subject to NSSF~~
  ~~لا يخضع للضمان الاجتماعي~~

NotebookLM

Irrelevant Laws Were Considered and Explicitly Excluded

The Ministry's Opinion did not overlook regulations for foreign workers; it reviewed and **deliberatly**
The Ministry's Opinion did not overlook regulations for foreign workers; it reviewed and deliberately
confirmed they do not apply because the petitioner's civil service status takes precedence.



Evidence Text

The Opinion references regulations for foreign workers (pursuant to Decree No. 47) but confirms these **DO NOT APPLY**. This active exclusion forecloses any subsequent attempt to invoke these provisions.

> Quote: "Second — Regarding work permit fees and reciprocity… pursuant to Decree No. 47…"

NotebookLM

The Direct Consequences of Civil Servant Status

The classification as a state employee, governed by civil service regulations, has three immediate and crucial effects:

Status Redefined

Mr. Hornig is legally considered a Category I civil servant, not a private-sector worker. His relationship is with the state, not a private employer.

NSSF Inapplicable

The regulations of the National Social Security Fund (NSSF), which apply to workers in the private sector, are not relevant to his case.

Reciprocity Provisions Nullified

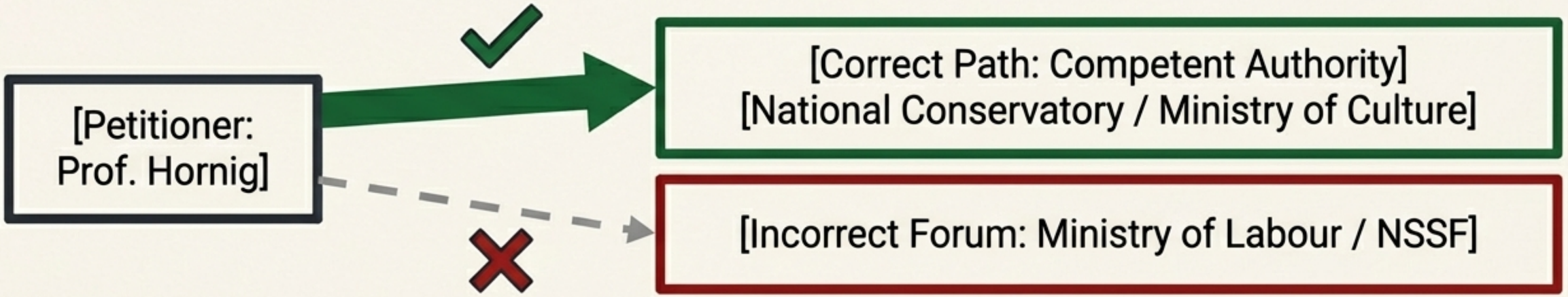
Any legal requirements for reciprocity of treatment for foreign nationals are superseded by his status as a state employee under the civil service system.

NotebookLM

The Administrative Directive: The Only Path to a Remedy

"Mr. Thomas must seek remedy from **the competent authority**... he has no recourse but to the competent authority."

«وعلى السيد توماس مراجعة **الإدارة المختصة**... ما عليه سوى مراجعة الجهة المختصة»



Significance Text

The Ministry of Labour declares that the proper venue for this matter is the National Conservatory and its parent Ministry of Culture, not the NSSF or the Ministry of Labour itself. This is a binding jurisdictional command.

NotebookLM

The Crisis: A Breach of Administrative Duty الأزمة: خرق الواجب الإداري

- **FACT:** Opinion 1266/2015 was issued by the competent legal authority, the Ministry of Labour.

حقيقة: صدر الرأي 1266/2015 عن الجهة القانونية المختصة، وزارة العمل.

- **FACT:** The Opinion was **never appealed** and is therefore final and binding.

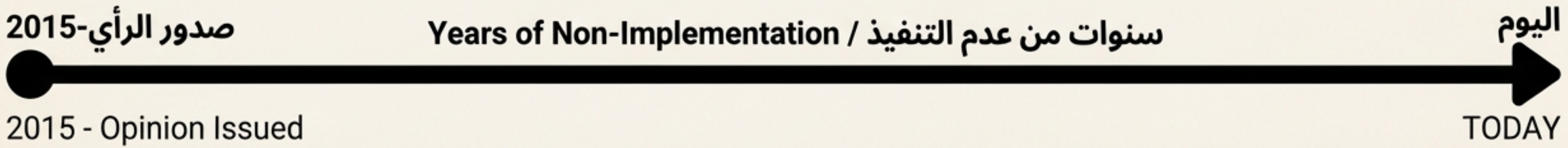
حقيقة: لم يتم الطعن في الرأي وبالتالي فهو نهائي وملزم.

- **FACT:** The Opinion mandated a specific course of action and identified the responsible authority.

حقيقة: نص الرأي على مسار عمل محدد وحدد الجهة المسؤولة.

- **CONCLUSION: The failure to implement this binding administrative act constitutes a severe administrative lapse and a breach of legal duty.**

الاستنتاج: يشكل عدم تنفيذ هذا القرار الإداري الملزم تقصيرًا إداريًا جسيمًا وخرقًا للواجب القانوني.



NotebookLM

The Mandate: Immediate Implementation
المطلوب: التنفيذ الفوري

The legal facts are settled.
The legal status is confirmed.
The administrative path is clear.
The only remaining step is for the competent authorities to uphold the law and execute the final, binding directive of Opinion 1266/2015.

END THE DELAY. ENFORCE THE LAW.
أوقفوا المماطلة. طبِّقوا القانون.

NotebookLM

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 اعدت الحكومة مشروع القانون المعجل المرفق الرامي الى انشاء مؤسسة عامة تدعى "الكونسرفتوار الوطني العالي للموسيقى".

وهي اذ تتقدم به من المجلس النيابي الكريم، ترجو اقراره.

اقر مجلس النواب،

وينشر 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 اعضائه, وتعويضاته بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الوصاية.
2. ينتخب مجلس الادارة احد اعضائه 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 دقائق تطبيق هذا القانون بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء.

المادة 5

المادة ٣ من القانون ٤٣١/١٩٩٥: المعهد يخضع لنفس أحكام الرقابة المطبقة على الجامعة اللبنانية ← أساس 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 تأتلف مع مضمونها.

المادة 6

يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

بعبدا 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 التى 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

ملاحظة تحليلية: مبدأ المساواة (parity) تُنشئ معادلة قانونية بين المعهد والجامعة اللبنانية المادة ٣ من القانون ٤٣١/١٩٩٥ ← 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

الديباجة

انشىء 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 واداري ضمن شروط تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء على ان يشرف على هذا المعهد مجلس ادارة يتولى شؤونه بصورة عامة ويعين مديره واساتذته".

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

الا ان ذات المرسوم الاشتراعي رقم 59/134 اكد استقلالية المعهد الموسيقي الوطني اذ نصت المادة 38 منه حرفيا، على ذات الاحكام التي كان قد نص عليها المرسوم الاشتراعي رقم 55/26، بما في ذلك حق مجلس الادارة في تعيين مدير المعهد وافراد هيئته التعليمية، وتحديد اصول ادارة شؤونه بصورة عامة.

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

يضاف الى ذلك ان الملاك الاداري الحالي للمعهد يتألف، فقط من رئيس دائرة واحد وكاتبين اثنين ومستكتب (المرسوم رقم 8368 تاريخ 30/12/1961)، الامر الذي يعيق تحركه الى درجة الشلل، ويحول دون امكانية قيامه بمهامه التعليمية والفنية والادارية والمالية وفق الاحكام القانونية النافذة التي تقضي باستقلاليته.

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

يتبين من تعاقب هذه النصوص، تأكيد ارادة المشترع في جعل المعهد مؤسسة ذات صفة عامة تتمتع باستقلال اداري ومالي يمكنه من ممارسة مهامه التقافية وفق احكام خاصة به تتناسب مع طبيعة هذه المهام **وتتماثل مع تلك التى ترعى شؤون الجامعة اللبنانية** خلافا لما هو عليه الامر في المؤسسات العامة الصناعية والتجارية والادارية.

القانون ٤٣١/١٩٩٥: إنشاء المعهد العالي الوطني 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 التأديب , او في كل من لاحوال 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, واثنتان واربعون سنة للمعينين قبل هذا التاريخ يؤخذ بعين الاعتبار لاجل الاحالة على التقاعد حكما بسبب اقضاء المدة المنصوص عنها في المادة 68 من المرسوم الاشترعي رقم 112 تاريخ 12/6/1959 تاريخ دخول الموظف لاول 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 اللبنانيه 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 ١٩٩٦/١: 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 إشتراعى رقم 112 تاريخ: 12/06/1959

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

عدد المواد: 106

نظام الموظفين

عدد المواد: 106

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

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

فهرس القانون الموظفون 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 والترفيع 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 المبنيتين في الفقرتين

المادة ١: تعريف الموظف الدائم والمؤقت الفقرة ٢: الموظف الدائم = وظيفة ملحوظة في الملاك الفقرة ٣: الموظف المؤقت = مدة معينة أو عمل عارض ← ٣١ سنة خدمة متواصلة ≠ "مؤقت"

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 اي 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: آ- 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 بجنحة شائنة او محاولة شائنة. وتعتبر جنحا شائنة: السرقة, والاحتيال, وسوء الائتمان, والشيك بدون مؤونة, والاختلاس , والرشوة, والاغتصاب , 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 الشهادات والمؤهلات العلمية المطلوبة, وان يجتار 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 20/1988) (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 للاحصاء المذكور.

المادة ٤ (١/أ): شرط الجنسية اللبنانية يُستثنى منه أساتذة المعهد الأجانب بموجب القانون ٤٣١/١٩٩٥ والقرار ٢/١٩٩٥ (المادة ٩)

Article 4(1/أ): Lebanese nationality requirement — foreign Conservatory professors excepted by Law 431/1995 and Board Decision 2/1995 (Article 9)

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 الترفيع ويصنفون في الدرجة الاخيرة من الفئة ويحتفظون بحقهم في القدم 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 يقترن 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 الاداريةالمشابهة 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 الملاك, 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 الملاك, 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 الترفيع, ويصنفون في الدرجة الاخيرة من الفئة الاولى. ويحتفظون بحقهم في القدم المؤهل للترقية اذا تم تصنيفهم براتب يوازي راتبهم. 2- يجوز, بصورة استثنائية, ان يعين في الفئة الاولى اشخاص من خارج الملاك, 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 الملاك, ومرصد لها اعتماد خاص في الموازنة, ووفاقا 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 الملاك 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 الاصول 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 الملاك

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

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 ٧ من القرار ١٩٩٦/١: دكتوراه الكونسرفتوار = شهادة دكتوراه دولة = شهادة من الفئة الأولى ← 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

المادة 12

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

8 اذار 1996
وزير الثقافة والتعليم العالي
ميشال اده

الجامعة اللبنانية

مركز المعلوماتية القانونية

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 ـ ان يكون لبنانيا منذ عشر سنوات على الاقل.

2 ـ ان يكون قد أتم الحادية والعشرين من العمر.

3 ـ ان يكون قادرا على القيام ,باعباء عمله في الكونسرفتوار.

4 ـ 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 ـ 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

اضافة 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 يعادله 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 تعلوها 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 بالماية 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 معاجانب 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 وبدل 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 تتوافر 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 فيهم 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 .

المادة 5

يكون لكل من فروع الكونسرفتوار مدير من فئة استاذ معيد على الاقل ويتقاضى طيلة مدة قيامه بالمهمة ,تعويضا اضافيا يوازي ثلاثين بالماية 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 معاجانب 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 وبدل 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 تتوافر 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 فيهم الشروط العامة والخاصة، باستثناء شرطي المباراة والسن للتعيين، وذلك في العمل الذي يتناسب مع مؤهلات المعني بالتصنيف.

المادة 16

المادة ٩ من القرار ١٩٩٥/٢: 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