

حقوق المعلمين/المعلّمات في أسئلة وأجوبة

دليل أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة في المعرفة الحقوقية

إعداد:

المحامي زياد بارود

المستشار القانوني لنقابة المعلمين

1- ما هي القوانين والتشريعات الخاصة بالمعلمين/المعلّمات؟

لا يخضع أفراد الهيئة التعليمية لقانون العمل وإنما لقانون خاص بهم هو قانون 1956/6/15 الذي عدل مرّات عديدة. وتخضع لهذا القانون جميع مؤسسات التعليم الخاصة في لبنان.

2- ما المقصود بمؤسسة التعليم الخاصة؟

هي كل مؤسسة غير حكومية للتربية والتعليم مرخص بها لأفراد أو جمعيات دينية أو مدنية، وهي تشمل المدارس على أنواعها، بما فيها "التقنية"، ما لم تكن من مؤسسات التعليم العالي.

3- من هم "أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة"؟

هم الذين يقومون بالتدريس أو النظارة أو الإدارة التعليمية. ويدخل ضمن هذا التعداد: المعلّمون والمعلّمات (الداخلون في الملاك والمتعاقدون، اللبنانيون والأجانب الحائزين على إجازة عمل) والنظّار، والمدراء الإداريون، ومدراء الدروس، وكل من لا تنطبق عليه صفات الأجير أو المستخدم، بشكل عام.

4- ماذا عن سائر العاملين/العاملات في المدرسة؟

لا ينتمي إلى أفراد الهيئة التعليمية: المستخدمون الإداريون (المحاسبة، السكريتاريا، الإستقبال) والخدم والعمّال وسائقو الباصات. هؤلاء جميعا يخضعون لقانون العمل وليس لقانون 1956. كما لا يطبق قانون 1956 على أفراد المؤسسة صاحبة المدرسة أو المكلفة بإدارتها الذيت يتولون عملا إداريا أو يمارسون التعليم فيها دون تقاضي راتب.

5- كيف يتم الانضمام إلى أفراد الهيئة التعليمية في المدرسة؟

بموجب عقد بين المعلم أو المعلمة من جهة، وإدارة المدرسة من جهة أخرى. يمكن أن يكون العقد شفويا ولكن يُنصح باعتماد الصيغة الخطية وعلى نسختين أصليتين يحتفظ المعلم/المعلمة بإحداها.

6- على ماذا يجب أن ينصّ العقد بالحد الأدنى؟

يجب على الأقل تحديد عدد ساعات التعليم الأسبوعية، ومادة التدريس (أو مهام النظارة أو الإدارة)، ومرحلة التدريس (ابتدائية، متوسطة...) والراتب الشهري.

7- متى يوقّع العقد؟

ليس من تاريخ محدّد لتوقيع العقد، لكن سريانه يرتبط بالسنة المدرسية التي تبتدئ، قانونا، في الأول من تشرين الأول (10/1) وتنتهي في الثلاثين من أيلول (9/30) من العام اللاحق. وتعتبر السنة المدرسية 12 شهرا.

8- ماذا عن مدة العقد؟

في العادة، تنص عقود التدريس على أن مدتها سنة واحدة. ولكن قانون 1956 يوجب على المدرسة وعلى المعلمين والمعلمات على السواء أن يعربوا عن رغبتهم في إنهاء العقد قبل الخامس من تموز وإلاّ تجدد العقد حكما وتلقائيا للسنة اللاحقة، مهما تكن مدة العقد (يراجع حول هذه النقطة الرقم 45 والرقم 49 وما يليه والرقم 51).

9- ما الفرق بين الداخليين في الملاك والمتعاقدين من أفراد الهيئة التعليمية؟

تقسم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة إلى فئتين:

- a. فئة الداخليين في الملاك، وتشمل المعلمين الذين تتوفر فيهم شروط التعيين في الملاك (يراجع الرقم 14)، والذين انقضت مدة تمرينهم (سنتان). هؤلاء يثبتون ويسجلون في صندوق التعويضات لأفراد الهيئة التعليمية.
- b. فئة المتعاقدين الذين يحق للمدرسة أن تتعاقد معهم بشروط خاصة ولكن لمدة سنتين على الأكثر، ما لم يكونوا يقومون بالتدريس في السنوات الأخيرة من مرحلة التعليم الثانوي أو من ذوي المؤهلات لتدريس اللغات والمواد الثقافية، أو الفنية غير الداخلة في المنهاج.

10- ماذا يحصل بانقضاء سنتي التمرين؟

إذا كان المعلم/المعلمة في سنتي تدريسه (أ) الأولتين، وكان (ت) حائزاً (ة) على الشروط المفروضة لدخول الملاك، فعلى رئيس المدرسة إما تثبيته (أ) بانقضاء مدة السنتين (التمرين) أو صرفه (أ). وإذا لم يفعل، يعتبر المعلم أو المعلمة مثبتاً (ة) حكماً. وكذلك الأمر بالنسبة للمتقاعدين إلا إذا كانوا في عداد الاستثناء المذكور في السؤال السابق، حيث يستمرون بالخدمة تعاقدياً بعد السنتين الأولتين.

11- هل تطبق مدة التمرين في كل مدرسة على حدة؟ أم يقضيها المعلم أو المعلمة مرة واحدة فقط؟

تحتسب مدة سنتي التمرين لدخول الملاك بالنسبة لكل معلم أو معلمة مرة واحدة في حياته (أ) المهنية، مهما تنقل (ت) بين المدارس، بحيث لا يجري التثبيت إلا مرة واحدة في الملاك. واعتباراً من التثبيت، يجري فقط ضمّ الخدمات.

12- هل تحتسب المدة التمرينية في سنوات الخدمة؟

في حال التثبيت، تضمّ المدة التمرينية إلى الخدمات وتستوفى عنها المحسومات (حول المحسومات، يراجع الرقم 22 وما يليه)

13- ما هي فئات الملاك؟

يتألف ملاك الهيئة التعليمية من أربع فئات. ولهذا التصنيف تأثير على شروط التعيين (الرقم 14) والراتب (السؤال رقم 16). هذه الفئات هي:

- "حادقات الأطفال"
- "المدرّسون"، وهم يعملون في المرحلة الابتدائية أو الروضة أو في الإثنتين معا.
- "المعلّمون"، وهم يعملون في المرحلة الابتدائية أو المتوسطة أو في الإثنتين معا.
- "أساتذة التعليم الرسمي"، وهم يعملون في المرحلة المتوسطة أو الثانوية أو في الإثنتين معا.

14- ما هي شروط التعيين في الملاك؟

هي الشروط العائدة للهيئة التعليمية في المدارس الرسمية (ما عدا شرطي السن والامتحان)، وهي التالية:

- أن يكون المعلم أو المعلمة لبنانياً (ة) أتم (ت) الثامنة عشرة من عمره (ا)
- من حملة البكالوريا اللبنانية أو ما يعادلها، أو من حملة البكالوريا الفنية-إختصاص تربية حضانية، أو شهادة جامعية، أو الامتياز الفني-إختصاص تربية حضانية، أو إجازة تعليمية، أو شهادة الكفاءة للتعليم الثانوي.

15- كيف يتم تصنيف أفراد الهيئة التعليمية الداخلين في الملاك؟

ترسل المدرسة في خلال سنتي التميرين أو بعد انقضائهما، بيانا خاصا (أو إفادة) إلى صندوق التعويضات تحدد فيه دوام المعلم/المعلمة وتعين له/لها، وفقا للشهادة، الفئة والدرجة كما تحدها

سلسلة الرواتب التي صدرت بالقانون رقم 593 تاريخ 1996/12/28 [تراجع السلسلة في الملحق رقم (1) المرفق بهذا الدليل].

ويكون التصنيف كما يلي:

الشهادة	الدرجة	الراتب الأساسي
البكالوريا	الأولى	440.000 ل.ل.
البكالوريا الفنية/ الشهادة الجامعية	السادسة	577.500 ل.ل.
الامتياز الفني	الحادية عشرة	730.000 ل.ل.
الإجازة التعليمية*	الخامسة عشرة	860.000 ل.ل.
الكفاءة	السادسة عشرة	900.000 ل.ل.

* هؤلاء يثبتون عند انقضاء سنتين في الدرجة نفسها في حين يثبت الآخرون مع درجة إضافية.

16- كيف تحدّد الرواتب بعد التصنيف؟

يُحدّد الراتب الأساسي للداخلين في الملاك تبعا لسلسلة الرواتب [الملحق رقم (1)] وتستحق الدرجات كل سنتين وفقا للجدول المذكور. وتجدر الإشارة إلى إمكانية تفاضي الداخلين في الملاك راتبا إجماليا يفوق الراتب الأساسي كما تحدده السلسلة.

17- ما هي "ملحقات" الأجر؟

بالإضافة إلى الراتب الأساسي و"التعاقدى"، نلاحظ أن إضبارات الدفع (fiches de paie) تتضمن إجمالا بنودا ثابتة (التعويضات العائلية وبدل النقل) وأخرى تختلف تسميتها بين مدرسة وأخرى.

a. التعويضات العائلية، وهي:

i. للزوجة التي لا تعمل، بمعدّل 20% من الحد الأدنى للأجور (وقدره بتاريخ إصدار

هذا الدليل 300.000 ل.ل. بحيث تكون قيمة التعويض العائلي عن الزوجة بمقدار 60.000

ل.ل.)

ii. للأولاد، بمعدّل 11% من الحد الأدنى للأجور، حتى خمسة أولاد كحد أقصى للإفادة من التعويض العائلي.

b. **بدل النقل:** وهو بمعدّل 6.000 ل.ل. عن كل يوم حضور فعلي إلى المدرسة [يراجع القانون رقم 266 تاريخ 1993/10/23 والمرسوم رقم 11756 تاريخ 2004/1/15 المعمول به اعتباراً من 2004/1/1]

18- هل يستحق بدل النقل للداخلين في الملاك كما للمتعاقدين؟

القانون لا يميّز بين الفئتين لجهة الإستفادة من تعويض النقل، ولا يجوز التمييز حيث لا يميّز القانون الذي جاء شاملاً لجميع فئات أفراد الهيئة التعليمية.

19- ما هو الراتب الإضافي أو "supplément" أو "المنحة" أو غيرها من التسميات التي تضاف إلى الراتب الأساسي شهرياً؟

مهما تكن التسمية المعتمدة، يكفي أن تتصف هذه "الإضافات" بطابع الاستمرارية والثبات، حتى تصبح جزءاً لا يتجزأ من الراتب الإجمالي الواجب اعتماده في احتساب تعويض نهاية الخدمة أو تعويض الصرف.

20- ما هي الدرجات الاستثنائية؟ من يستفيد منها؟

أعطيت ثلاث درجات إستثنائية لأفراد الهيئة التعليمية الداخلين في الملاك وغير الخاضعين لأحكام القانون رقم 148 تاريخ 1999/10/29 (والذي كان عدل أحكام التناقص في ساعات التدريس لأساتذة التعليم الثانوي وأعطاهم بدلاً مالياً لقاء هذا التعديل)، وذلك بموجب القانون رقم 244 تاريخ 2000/8/7. وقد وُزعت الدرجات على 3 سنوات استحققت تباعاً في 2001/1/1 وفي 2002/1/1 وفي 2003/1/1 ليستفيد منها من انتهت خدماتهم إعتباراً من 2000/1/1 بسبب بلوغ السن أو بسبب

إنهاء الخدمة بناء لطلبهم إستنادا إلى المادة 31 من قانون 1956 [يراجع حول هذه المادة الرقم 54]. وفي حالة الوفاة تدخل كامل هذه الدرجات في حساب تعويض الصرف المستحق لأفراد العائلة.

21- في حال كان الداخل في الملاك يتقاضى، بالإضافة إلى راتبه الأساسي، مبلغا إضافيا ثابتا، هل يمكن للمدرسة أن تحسم قيمة الدرجات الاستثنائية من أصل هذا المبلغ؟

لا يحق لها ذلك قطعا، باعتبار أن هذا المبلغ الإضافي هو من صلب الراتب، وبالتالي فإن أي حسم يتناوله ينزل منزلة تخفيض الراتب.

22- ما هي المحسومات التي تتناول راتب المعلم أو المعلمة إلزاميا؟

هناك أربعة أنواع من المحسومات:

- إشتراكات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (فرع المرض والأمومة فقط)، وهو إلزامي.
- محسومات صندوق التعويضات لأفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة للداخلين في الملاك.
- ضريبة الدخل (وزارة المالية).
- رسم الطابع المالي.

23- ما مقدار هذه المحسومات، وكيف توزع بين المدرسة والمعلم(ة)؟

المحسومات	نسبتها الإجمالية	المتوجب على المدرسة	المتوجب على المعلم/المعلمة
إشتراكات الضمان	9%	7%	2%
صندوق التعويضات	12%	6%	6%
ضريبة الدخل	تصاعدية بحسب شطور الراتب	صفر	راجع الملحق رقم (2) في هذا الدليل

		3 بالألف على كل نسخة أصلية من العقد.	رسم الطابع المالي [المرسوم الإشتراعي رقم 67/67]
--	--	--	---

24- من يسدّد هذه المحسومات؟

تُقْتطع المحسومات من راتب المعلم من قبل إدارة المدرسة وعلى مسؤوليتها، وهي التي تسدّها إلى مرجعها ضمن مهل محددة.

25- في حال تلاكّت المؤسسة عن تسديد المحسومات، هل يمكن أن يقوم المعلم/المعلمة بتسديد تلك المحسومات؟

في المبدأ، على رئيس المدرسة أو من يقوم مقامه أن يقطع المحسومات من الراتب الشهري وأن يسدّها إلى مرجعها (وزارة المالية، الضمان الاجتماعي، صندوق التعويضات...) بشكل دوري بحسب ما تنص عليه أنظمة كل منها.

26- هل يمكن إسترداد المحسومات لدى صندوق التعويضات؟

يحق لمن استقال أو ترك العمل بإرادته، في غير حالات المادة 31 من قانون 1956 (أي خارج حالات الصرف القانوني، كبلوغ السن أو العجز عن العمل أو مزاولة التدريس 25 سنة دون انقطاع أو زواج المعلمّات) أن يستعيد جميع المحسومات التي اقتطعت من رواتبه. وكذلك يستعيد محسوماته المصروف من الخدمة تأديبياً من دون تعويض سندا للمادة 26.

27- هل يمكن للمدرسة أن تمتنع عن تسديد الراتب مشاهرة؟

المدرسة ملزمة قانوناً [المادة 21 من قانون 1956] بأن تسدد الرواتب في آخر كل شهر على مدى الإثني عشر شهراً من السنة المدرسية. وفي حال تمتعت عن ذلك، فإنه يعود للمعلم أو للمعلمة مراجعة قاضي الأمور المستعجلة التابع له مركز المدرسة للمطالبة بتسديد الراتب بموجب "سلفة وقتية" [المادة 579، الفقرة الثالثة من قانون أصول المحاكمات المدنية] مع إمكانية تقصير مهل الجواب إلى 24 ساعة.

28- كيف يحدّد الدوام الأسبوعي لأفراد الهيئة التعليمية؟

يختلف الدوام باختلاف مرحلة التعليم، وذلك كما يلي:

المرحلة	الدوام
التعليم الثانوي والتربية الرياضية	20 ساعة تدريس تتناقص* تدريجياً حتى تصل إلى 14 ساعة أسبوعياً
المتوسطة	24 ساعة تدريس تتناقص تدريجياً حتى تصل إلى 17 ساعة أسبوعياً
الابتدائية والروضة	27 ساعة تدريس تتناقص تدريجياً حتى تصل إلى 19 ساعة أسبوعياً
عدد الاشتراك في التدريس في أكثر من مرحلة	عدد ساعات التدريس العائدة للمرحلة التي يعطي فيها المعلم/المعلمة العدد الأكبر من الساعات

29- ما هو التناقص؟ ومتى يبدأ؟

التناقص في عدد ساعات التدريس هو انخفاض تدريجي وإلزامي في الدوام للمعلمين والمعلمات يبدأ تطبيقه بعد عدد معين من سنوات الخدمة كحد أدنى، كما يلي [المادة 15 من قانون 1956 معطوفة على المرسوم رقم 784 تاريخ 1983/7/6]:

المرحلة	عدد سنوات الخدمة الدنيا
التعليم الثانوي والتربية الرياضية	12
المتوسطة	15
الابتدائية والروضة	15
عند الاشتراك في التدريس في أكثر من مرحلة	وفقا لما هو محدد في الجدول العائد للمرحلة التي فيها العدد الأكبر من الساعات

30- ما حكم ساعات التناقص الأسبوعية، ولما تخصص؟

تخصص ساعات التناقص الأسبوعية حصرا للنشاطات اللاصفية. ولمدير المدرسة [المادة 4 من المرسوم 784] بعد استطلاع رأي صاحب العلاقة أن يحدد النشاطات اللاصفية التي ينبغي القيام بها خلال هذه الساعات. وتكون هذه النشاطات لا تدريسية داخل المدرسة ومن ضمن اختصاص المعلم/المعلمة.

31- ما مقدار ساعات التناقص؟ وكيف تحتسب؟

يراجع الملحق رقم (3) بجداوله الثلاثة المرفق بهذا الدليل.

32- ما هي الإجازات التي تستحق للمعلمين والمعلمات؟

a. الإجازة السنوية، وهي في الواقع الإجازة الصيفية ومدتها ثلاثة أشهر من 1 تموز إلى 30 أيلول. ويبقى أفراد الهيئة التعليمية مرتبطين بإدارة المدرسة خلال شهر واحد من العطلة الصيفية تعينه لهم الإدارة قبل انتهاء السنة الدراسية (أي قبل 30 حزيران)، وعليهم أن يلبّوا كل دعوة توجّه إليهم أثناء هذا الشهر في حدود واجباتهم المهنية وضمن المهلة التي تحددها لهم شرط ألا تكلفهم بالتدريس الفعلي (المادة 22 من قانون 1956).

b. إجازة الزواج، حيث يحق للمعلم أو المعلمة أن يتغيّب بإذن وبراتب كامل مدة أسبوع في حالة زواجه(ا).

c. **الإجازة بسبب الوفاة**، حيث يحق للمعلم أو المعلمة أن يتغيب براتب كامل مدة أربعة أيام في حالة وفاة الزوج أو الزوجة أو أحد الأصول (الأب، الأم) أو الفروع (الأولاد والأحفاد) أو الإخوة أو الأخوات.

d. **إجازة الأمومة**، وتعطى للسيدات من أفراد الهيئة التعليمية في حالة الحمل والولادة، وهي لمدة شهرين براتب كامل (في حين أنها لسبعة أسابيع في قانون العمل) ولمدة شهر آخر ثالث بنصف راتب، ما لم يستدع وضع المعلمة الصحي تمديد مدة الإجازة لما بعد الثلاثة أشهر المذكورة، حيث تطبق عندها أحكام الإجازة المرضية. وتشمل إجازة الأمومة الفترة التي تسبق الولادة والفترة التي تتبعها.

e. **الإجازة المرضية (أو الصحية)**، وهي تصل إلى ثلاثين يوماً براتب كامل، على أن يقوم المعلم أو المعلمة بإعلام رئيس المدرسة حالاً بالتغيب وبالأسباب التي أوجبتة (ويُنصح بأن يتم ذلك خطياً مع تقرير طبي). ويحق لرئيس المدرسة أن يتحقق من ذلك بواسطة طبيب يعطي تقريراً بالواقع. أما إذا تجاوزت مدة الغياب الثلاثين يوماً، فتمدد الإجازة إلى شهرين آخرين وإنما بنصف راتب. وفي هذه الحالة، يعرض صاحب العلاقة بعد انقضاء شهرين على مرضه على اللجنة الطبية لموظفي الدولة في وزارة الصحة [المادة 25 من قانون 1956].

33- هل يحق للمعلم أو المعلمة طلب "إجازة سنة غير مدفوعة"؟

ليس في القانون ما يلزم المدرسة بأن تقبل بترك المعلم أو المعلمة المدرسة لمدة سنة كاملة، ما لم يكن ذلك بإذن من المدرسة لإكمال الدراسة في الخارج أو بسبب الإنتداب من قبل المدرسة للتدريس في الخارج في فرع تابع لها. ولكن في الواقع، غالباً ما يحصل اتفاق رضائي بين الطرفين يعطى فيه المعلم/المعلمة إجازة من هذا النوع.

34- هل يحق للمدرسة أن تصرف معلماً بسبب خدمة العلم التي يؤديها؟ أو أن تمتنع عن

قبوله بين أفراد هيئتها التعليمية بعد إنجازه خدمة العلم؟

تؤدّي خدمة العلم قانوناً إلى تعليق حكّمي للعقد الجاري بين المعلّم والمدرسة وليس إلى فسخه. وقانون الدفاع الوطني الذي ينظم خدمة العلم [المرسوم الاشتراعي رقم 102 تاريخ 1983/9/16] واضح لهذه الجهة وينص على عقوبات بحق أصحاب العمل الذين يخالفون مبدأ إستمرارية الخدمة.

35- ما حكم المعلم المستدعي إلى خدمة العلم بالنسبة للتدرج والترقية والراتب؟

إن تعليق العقد خلال مدة خدمة العلم لا يشكّل انقطاعاً عن التدريس بمفهوم قانون 1956، ولكنه يعلّق الاستفادة من القدم المؤهل للتدرج عن هذه المدة.

36- هل من إجازات أخرى إلزامية؟

بالإضافة إلى الإجازات المذكورة، هناك ثلاثة أيام تعطيل إلزامية في الجمهورية اللبنانية، وهي: عيد الاستقلال في الثاني والعشرين من تشرين الثاني، وعيد العمل في الأول من أيار، وعيد التحرير في العشرين منه. أما أيام التعطيل الرسمي الأخرى التي تعتمد عليها الإدارات العامة فقد جرت العادة على اعتمادها كأيام تعطيل مدرسي أيضاً، ولكن مع إمكانية تعديلها زيادة أو نقصاناً.

37- هل يحق للمدرسة أن تعتبر التغيب بسبب الإضراب تغيباً غير مبرّر؟

يحق لأفراد الهيئة التعليمية التغيب في أيام الإضراب الذي تدعو إليه النقابة دون أية مسؤولية على عاتقهم، ويعتبر أي تدبير بحقهم بسبب تغيبهم هذا، تدبيراً تعسفياً [المادة 29، البند الثالث، الفقرة الثانية].

38- هل يمكن لإدارة المدرسة أن تتخذ بحق المعلم/المعلمة إجراءات تأديبية؟ وفي أي

حالات؟

يلحظ القانون [المادة 26] حالات محددة للغاية لا يمكن التوسع فيها، وهي التالية:

- a. إذا أهمل أحد أفراد الهيئة التعليمية واجباته في حفظ النظام والتدريس والتربية وارتكب مخالفة لأحكام قانون 1956
- b. إذا تغيب دون عذر مشروع [يراجع حول التغيب الرقم 32 وما يليه]
- c. إذا تصرف تصرفاً يضر بسمعة المدرسة أو بانتظام العمل فيها

-39 ما هي العقوبات التأديبية التي يمكن للمدرسة أن تتخذها؟

هي حصراً الآتية:

- a. التنبيه الخطي
- b. التأنيب
- c. حسم الراتب لمدة لا تتجاوز عشرة أيام خلال السنة المدرسية الواحدة
- d. حسم الراتب لمدة أقصاها شهر واحد خلال السنة المدرسية الواحدة
- e. تأخير التدرج لمدة أقصاها سنتان
- f. الصرف من الخدمة مع تعويض
- g. الصرف من الخدمة دون تعويض

-40 كيف تتخذ المدرسة هذه العقوبات؟

يفرض القانون أن يتخذ رئيس المدرسة هذه العقوبات بالصيغة الخطية المعلّنة (أي التي تبيّن الأسباب بوضوح)، وذلك بموجب كتاب مضمون مع إشعار بالاستلام يبلغه من المعلم/المعلمة بالبريد المضمون أو لقاء توقيع المعلم/المعلمة على صورة عنه واحتفاظه (أ) بالأصل. وبالتالي، لا يؤخذ بالتدابير التي تقول المدرسة أنها اتخذتها شفهيًا أو أبلغتها للمعلم/المعلمة شفاهة.

-41 كيف يتم الاعتراض على التدابير التأديبية المتخذة؟

a. إذا كانت العقوبة المتخذة هي التوبيخ الخطي أو التأديب (أي، إذا كانت لا تنطوي على حسم راتب أو تأخير تدرج أو صرف من الخدمة)، فإن الاعتراض عليها يمكن أن يكون بكتاب خطي يوجهه المعلم/المعلمة إلى رئيس المدرسة بالبريد المضمون ويردّ/تردّ فيه على المآخذ الواردة في كتاب المدرسة. ويُصح بأن يتم ذلك في أقصر المهل الممكنة.

b. أما إذا كان التدبير يتناول إحدى العقوبات الأخرى (الثالثة حتى السابعة)، فيحق للمعلم/المعلمة أن يعترض على التدبير المذكور أمام "هيئة التأديب" (وتسمى أيضا "الهيئة التأديبية لمعلمي المدارس الخاصة")، ضمن مهلة عشرين يوما من تاريخ التبليغ، تحت طائلة سقوط الحق بالاعتراض.

42- ما هي هيئة التأديب؟ وما صلاحياتها؟

هي هيئة خاصة بمعلمي المدارس الخاصة، وهي تتمتع بصفة قضائية ويترأسها قاض. تنظر الهيئة التأديبية حصرا في الاعتراضات التي تردّها على العقوبات التأديبية. وبالتالي فإنها لا تتطرق إلى الرواتب غير المسددة أو تعويضات الصرف أو غيرها من المسائل. ويقتصر دورها على البحث في العقوبة المتخذة، فإذا أن تبقي عليها إذا رأت أنها مبرّرة، وإما أن تستبدلها بعقوبة أخرى، وإما أن تلغيها كليا. وتكون قراراتها نهائية.

43- كيف يتم الاعتراض أمام هيئة التأديب؟

ضمن مهلة العشرين يوما من تاريخ تبليغ التدبير التأديبي، يتقدّم المعلم/المعلمة باعتراض خطي على نسختين في قلم هيئة التأديب [الموجود حاليا في مقر وزارة التربية في بيروت] حيث يسجّل وترسل نسخة عنه إلى المدرسة لتقديم دفاعها وإيداع هيئة التأديب جميع الأوراق المتعلقة بالمعترض.

44- هل الاستعانة بمحام إلزامية أمام هيئة التأديب؟

يحق لصاحب العلاقة أن يستعين بمحام أمام الهيئة، إلا أن ذلك ليس إلزاميا.

45- هل يمكن للمدرسة أو للمعلم/المعلمة أن يضع أحدهما حدًا للعقد خلال السنة المدرسية، بإرادته (ا) المنفردة؟

يجب التمييز بين حالتين: الاستقالة والصرف. مع التذكير بأن الاستقالة، كما الصرف من الخدمة، يعبران عن الحرية التعاقدية، شرط أن يتّما ضمن الحدود التي نص عليها قانون 1956. ويعتبر الخامس من تموز من كل سنة حدًا فاصلا، إن بالنسبة للاستقالة أو بالنسبة للصرف من الخدمة، على أنواعه.

46- متى يجوز تقديم الاستقالة؟

الاستقالة حق للمعلم/المعلمة ولا يمكن للمدرسة أن تمنع في قبولها. تقدّم الاستقالة قبل الخامس من تموز من السنة المدرسية التي تسبق السنة التي لا يرغب المعلم/المعلمة في استمرار تعاقد مع المدرسة خلالها، ولكنها لا تنتج مفاعيلها إلا بعد انقضاء 30 أيلول، باعتبار أن السنة المدرسية تنتهي في هذا التاريخ. وبالتالي، لا يمكن لأفراد الهيئة التعليمية، وإن استقالوا خلال السنة، أن يتوقفوا عن التدريس قبل نهاية العام الدراسي، تحت طائلة عطل وضرر يوازي ضعف رواتبهم عن المدة الباقية من السنة المدرسية.

47- كيف تقدّم الاستقالة؟

على من يرغب في ترك المدرسة التي يعمل فيها عند نهاية السنة، أن يرسل إلى رئيسها كتابا بذلك قبل الخامس من تموز وإلا اعتبر مرتبطا بها للسنة المدرسية التالية (وهذا يعني أنه إذا تمنع عن الالتحاق بالمدرسة لهذه السنة، ترتّب عليه ضعف رواتبه). تقدّم الاستقالة بموجب كتاب خطي يرسل بالبريد المضمون قبل 5 تموز. ويمكن الاكتفاء بكتاب عادي يسلم إلى رئيس المدرسة شرط أن يوقّع هذا الأخير على صورة عنه إشعارا باستلامه.

48- هل يمكن أن تترافق الاستقالة مع تعويض؟

في المبدأ، لا ينتج عن الاستقالة أي تعويض، إلا في الحالات المنصوص عنها في المادة 31 من قانون 1956 والتي هي في الواقع حالات صرف من الخدمة بمبادرة من المعلم/المعلمة. ولا يمكن اعتبارها بالتالي بمثابة استقالة.

49- هل يعتبر الخامس من تموز خارج المهلة؟

لقد جاء قانون 1956 واضحا لهذه الجهة (إن في المادة 29 أو في المادة 30) حيث نصّ صراحة على أن الاستقالة أو الصرف لا بد أن يحصل قبل الخامس من تموز، وهذا يعني، لغةً وقانوناً، أن الرابع من تموز هو آخر مهلة للقيام بذلك.

50- هل يجوز الصرف من الخدمة خلال السنة المدرسية؟

كما أن الاستقالة غير جائزة خلال السنة المدرسية، كذلك فإن الصرف من الخدمة غير جائز خلالها أيضاً، باستثناء حالتين:

- a. حالة الصرف لأسباب تأديبية أو صحية
- b. حالة المتعاقد المتمرّن [حول "التمرين"، تراجع الأرقام 9 إلى 12] الذي يمكن صرفه قبل الخامس عشر من شباط. أما إذا صُرف بعد هذا التاريخ، فتدفع رواتبه حتى آخر السنة (أي حتى 30 أيلول).

51- هل يمكن تعديل شروط العقد من جانب واحد بعد الخامس من تموز؟

بانقضاء الخامس من تموز، يتجدّد العقد تلقائياً ضمن نفس الشروط التي كانت مرعية سابقاً، إن لجهة الراتب أو لجهة ساعات التدريس أو لجهة تغيير طبيعة العمل (تبديل في مرحلة التدريس أو في المواد أو في التصنيف).

52- ما هي أنواع الصرف من الخدمة التي يلحظها قانون 1956؟

يمكن تصنيف أنواع الصرف من الخدمة كما يلي:

- a. الصرف التأديبي
- b. الصرف "القانوني"
- c. والصرف التعسفي

53- ما الصرف التأديبي وما شروطه؟

هو الصرف الذي يستند إلى مأخذ تأديبية ثابتة بحق المعلم/المعلمة [وهي محددة في الرقم 38]، ، ويمكن الاعتراض عليه أمام هيئة التأديب [يراجع الرقم 42].

54- ما الصرف "القانوني"؟

هي الحالات الأربع التي تحددها حصرا المادة 31 من قانون 1956، والتي يحق فيها لكل فرد من أفراد الهيئة التعليمية أن يطلب صرفه من الخدمة، كما يحق لرئيس المدرسة أن يصرفه في حال توفر شروطها، وهي التالية:

- بلوغ السن القانونية (إكتمال الرابعة والستين من العمر). وفي هذه الحالة يستحق للمعلم/المعلمة تعويض نهاية الخدمة الذي يسدده صندوق التعويضات للدخول في الملاك وتحمله المدرسة للمتقاعدين.
- الإصابة بداء يعجز المعلم/المعلمة عن العمل: وهي الحالة التي يصاب فيها أحد أفراد الهيئة التعليمية بمرض يجعل من الصعب عليه (إن لم يكن مستحيلا) أداء واجبه التعليمي على الوجه المألوف. والتحقق من مدى "العجز عن العمل" (كفقدان السمع، مثلا) يعود للجنة الطبية في وزارة

الصحة ولا يمكن استنتاجه من قبل المدرسة منفردة. [يراجع أيضا الرقم 32 حول الإجازات المرضية].

- **مزاولة التدريس 25 سنة على الأقل دون انقطاع:** وهذه حالة من حالات الصرف القانوني التي تعود فقط للمعلم/المعلمة، دون رئيس المدرسة. ويشكل انقطاعا عن العمل: الانقطاع عن التدريس مدة سنة على الأقل دون عذر شرعي وممارسة التدريس في مدرسة خارج الأراضي اللبنانية.

- **زواج المعلمات:** وهو الحق المعطى للمعلمة بأن تطلب صرفها من الخدمة بسبب زواجها، وهو متاح لها في أي وقت (ضمن حدود شرط الخامس من تموز)، بحيث يمكن مثلا للمعلمة المتزوجة عام 1992 أن تطلب صرفها من الخدمة بسبب الزواج عام 2004.

55- متى يجوز الصرف "القانوني" في حال توفر شروطه؟

باستثناء حالة الصرف بسبب العجز عن العمل، لا يجوز الصرف "القانوني" إلا ضمن شروط الخامس من تموز، ولا ينتج مفاعيله إلا بعد الثلاثين من أيلول من السنة التي تحققت خلالها شروطه. والمثال على ذلك أنه إذا بلغ معلم/معلمة الرابعة والستين من العمر في كانون الثاني، فإنه يستمر في التدريس حتى آخر حزيران ويستمر في قبض رواتبه حتى آخر أيلول.

56- متى يعتبر الصرف تعسفاً؟

رغم أن قانون 1956 قد أعطى المدرسة حق الصرف، إلا أنه قد أخضع هذا "الحق" وقيده بضوابط شكلية (حصوله قبل الخامس من تموز) وأخرى جوهرية (عدم التعسف في استعماله) ينبغي مراعاتها معا [المادة 29 من قانون 1956]. ويعتبر الصرف تعسفاً في كل مرة يحصل فيها خارج الحالات الآتية:

- خارج حالات الصرف التأديبي الثابت
- وخارج حالات الصرف القانوني المحددة حالاته حصرا
- وخارج الأسباب الاقتصادية الثابتة والخطيرة (كإقفال المدرسة).

بحيث يعتبر حصول الصرف خارج الحالات أعلاه بمثابة تعسف من قبل المدرسة في استعمال حق الصرف، في غياب أسباب جدية ومشروعة تبرره.

57- متى يمكن للمدرسة أن تتخذ قرار الصرف ؟

على رئيس المدرسة الذي يرغب في صرف أي فرد من أفراد الهيئة التعليمية خارج الحالات المذكورة أعلاه (أي سندا للمادة 29) أن يرسل إليه بذلك كتابا خطيا مضمونا مع إشعار بالاستلام قبل الخامس من تموز، وإلا اعتبر مرتبطا مع المدرسة للعام المدرسي اللاحق ضمن نفس الشروط التي كانت مرعية في العام المنصرم. وهذا يعني:

- a. أن الصيغة الشفهية لا يمكن أن تتطوي على صرف من الخدمة، بحيث لا يمكن إبلاغ المعلم/المعلمة شفويا بعدم الرغبة في تجديد العقد.
- b. أن كتاب الصرف يجب أن يكون قد أودع البريد في الرابع من تموز كحد أقصى.
- c. وإلا، فيستمر المعلم/المعلمة في الخدمة للسنة اللاحقة.

58 - ما الإجراء الذي يمكن أن يتخذه المصروف من الخدمة سندا للمادة 29؟

في حالات الصرف غير التأديبي، يحق لمن يرى في صرفه إساءة لاستعمال الحق أن يعترض أمام قاضي الأمور المستعجلة التابع له مركز المدرسة، شرط أن يقدم الاعتراض ضمن مهلة شهرين من تاريخ تبليغه كتاب الصرف [يُنصح بتدوين تاريخ التبليغ لدى التوقيع على إشعار الإستلام]. يحاول قاضي الأمور المستعجلة إعادة المصروف(ة) إلى عمله(ا)، وإذا تعذر ذلك (باعتبار أنه لا يمكن إلزام المدرسة بذلك)، وثبت له أن في الصرف إساءة لاستعمال الحق، يحكم على المدرسة بتعويض. ويكون قراره نهائيا وغير قابل للاستئناف أو التمييز أو الاعتراض.

59- ما هو التعويض الذي يحكم به قاضي الأمور المستعجلة؟

هو ما يعرف بـ"التعويض الإضافي"، وهو بمثابة عطل وضرر عن التعسف في استعمال حق الصرف، ولا علاقة له بتعويض نهاية الخدمة أو تعويض الصرف "العادي" أو "الأساسي"، وهو يعادل راتب شهر عن كل سنة خدمة في المدرسة التي قامت بصرفه للسنوات العشر الأولى ويتراوح بين شهر وشهرين للسنوات اللاحقة. ويعتمد الراتب الفعلي الأخير أساسا لاحتساب التعويض الإضافي. مثلا: إذا صرفت معلمة لها 23 سنة خدمة، يمكن أن يحكم على المدرسة بما يتراوح بين 23 شهرا كحد أدنى وبين 36 شهرا (10+13×2) كحد أقصى.

60- ماذا عن التعويض "الأساسي"؟

يختلف المرجع الذي يتوجب عليه تسديد التعويض تبعا لاختلاف حالات الصرف وأنواعه. ولكن بشكل عام، يبقى التعويض على عاتق المدرسة في حال كانت هي التي بادرت إلى الصرف.

مقدار التعويض	المرجع المتوجب عليه تسديد التعويض	حالة الصرف
- شهر عن كل سنة خدمة مهما بلغت سنوات الخدمة - ويعتمد الراتب الفعلي الأخير	المدرسة	- المتعاقدون في كل الحالات (بما فيها، مثلا، حالة المعلمة المتعاقدة التي تطلب صرفها بسبب الزواج) - غير اللبنانيين في جميع الحالات - الداخلون في الملاك المصرفون خارج حالات الصرف التأديبي أو القانوني أو الوفاة [المادة 37]
- شهر واحد عن كل سنة	صندوق التعويضات لأفراد	الصرف القانوني للداخلين في

<p>من السنوات العشر الأولى، شهران عن كل سنة من السنوات العشرين اللاحقة، وثلاثة أشهر عن كل سنة إعتباراً من السنة الثلاثين في الخدمة. - يعتمد الراتب القانوني الذي تحدده سلسلة الرواتب.</p>	<p>الهيئة التعليمية في المدارس الخاص</p>	<p>الملاك [المادة 31]</p>
---	--	---------------------------

61- ما مصير التعويض الأساسي في حالة الصرف التعسفي؟

إذا رغب المصروف من الخدمة أن يتابع التعليم ويضم خدماته السابقة، فعليه أن يدفع التعويض الأساسي المحكوم له به إلى صندوق التعويضات، في حين يحتفظ بالتعويض الإضافي.

62- هل يمكن للمدرسة أن تحتسب التعويض وفقاً لما كان عليه الراتب في كل سنة على حدة؟

القانون واضح لجهة اعتماد الراتب الأخير من الخدمة الفعلية كأساس لاحتساب التعويض مهما بلغت تقلباته، ولا يمكن بالتالي تجزئة سنوات الخدمة واعتماد راتب كل سنة على حدة، حتى ولو كان هذا المبدأ يضرّ بمن خفّض راتبه في السنوات الأخيرة.

63- هل يمكن للمدرسة أن تخفّض الراتب و/أو ساعات التدريس بإرادتها المنفردة؟

إن أي تعديل في ساعات التدريس و/أو في الراتب يتطلّب موافقة المعلم/المعلمة الصريحة، وإلا اعتبر التعديل بمثابة صرف من الخدمة.

64- هل يعتبر الشهر الثالث عشر الذي يسدّد سنويا، قانونيا؟

يعتبر قانونيا:

- إذا كان يترافق مع تعديل في الراتب للسنة اللاحقة، وفي هذه الحالة لا يقتصر الأمر على شهر ثالث عشر وإنما يشمل كل سنوات الخدمة السابقة.
- وإذا كان بمثابة سلفة على التعويض الذي سوف يحتسب في حينه لاحقا وفقا للراتب الأخير مضروبا بعدد سنوات الخدمة، وتحسم منه الأشهر الـ 13 المقبوضة سابقا.

65- كيف يتقاضى أفراد الهيئة التعليمية تعويضاتهم عن ساعات العمل الفعلية (heures effectives)؟

يسري الحكم نفسه العائد للمتقاعدين.

66- هل يستفيد أفراد الهيئة التعليمية من نظام التقاعد؟

بتاريخ 29 تموز 2002، صدر القانون رقم 446 الذي استحدث نظاما للتقاعد يستفيد منه أفراد الهيئة التعليمية الداخلين في الملاك [وقد نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية في 2002/8/1، أي في اليوم التالي لمجزرة صندوق التعويضات، مما حال دون تطبيقه حتى تاريخ إعداد هذا الدليل]. وقد نصّ القانون المذكور على إنشاء صندوق مستقل للتقاعد يتولى إدارته مجلس إدارة صندوق التعويضات.

- ما هي شروط الاستفادة من نظام التقاعد؟

- هو نظام إختياري وليس إلزاميا، بحيث يعود للداخل في الملاك أن يختار بين تعويض نهاية الخدمة وبين التقاعد. أما الشروط الإفادة من التقاعد، فهي:
- أن يكون قد أتم الخامسة والخمسين (55) من عمره.
- أن تكون سنوات خدمته قد بلغت ثلاثين (30) سنة على الأقل دون انقطاع.
- أن يكون قد سدّد كامل الاشتراكات المتوجبة لصندوق التعويضات عن الخدمات السابقة.

- أن يرد طلب تخصيص المعاش التقاعدي في خلال ستة أشهر من تاريخ استقالته أو إكماله السن القانونية، تحت طائلة سقوط الحق في الاختيار.

67- ما مقدار المعاش التقاعدي؟

يصفى المعاش التقاعدي بنسبة 85% من كامل الراتب القانوني المستحق في الشهر الأخير من الخدمة الفعلية.

68- ما الفرق بين صندوق التعويضات وصندوق التعاضد؟ وهل الانتساب إليهما إلزامي؟

a. صندوق التعويضات لأفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة هو مؤسسة تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري وتتولى تسديد تعويضات نهاية الخدمة وإدارة صندوق التقاعد للداخلين في الملاك. وانتساب هؤلاء إليه حكمي وإلزامي.

b. أما صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة، فيتولى تأمين التقديرات الاستشفائية والاجتماعية. والانتساب إليه إلزامي للداخلين في الملاك فقط.

69- ماذا إذا لم تصرّح المدرسة عن أحد الداخلين حكما في الملاك ولم تسدّد عنه المحسومات المتوجبة؟

في هذه الحالة يعود للمعلم/المعلمة:

a. مراجعة مصلحة التعليم الخاص في وزارة التربية حيث تسجّل حكما أسماء جميع أفراد الهيئة التعليمية في كل مدرسة.

b. مراجعة القضاء، باعتبار أن البيانات غير الصحيحة أو المخالفة للواقع تعرّض إدارة المدرسة للعقوبات المنصوص عنها في المواد 461 و462 وما يليها من قانون العقوبات.

c. وإذا كانت المدرسة تقوم باقتطاع المحسومات من راتب المعلمين دون تسديدها لدى صندوق التعويضات، فيعتبر ذلك بمثابة إساءة الائتمان ويعرّضها للملاحقة بعد إنذارها بذلك.

70- في حال أقتلت مدرسة أبوابها، من أين يتقاضى المعلمون/المعلمات تعويضاتهم؟

تبقى التعويضات على عاتق المدرسة التي يتوجب عليها تسديدها قبل أية ديون أخرى، إذ تعتبر قانوناً بمثابة "ديون ممتازة".

71- في حال انتقلت ملكية مدرسة إلى شخص آخر، فما مصير عقود الهيئة التعليمية؟

هناك حل من اثنين:

a. إما أن يأخذ صاحب الإجازة الجديد على عاتقه جميع العقود ومتوجباتها

b. وإما فعلى صاحب الإجازة الأصلي أن يتحمل جميع المتوجبات