

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل

المفتشية العامة  
لوزارة العدل الجزائرية

الاجتماع الرابع والعشرين لرؤساء أجهزة التفتيش القضائي في الدول العربية

لبنان - بيروت 2020

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## وزارة العدل

### المفتشية العامة

### لوزارة العدل الجزائرية

#### مقدمة :

- تنفيذاً لبرنامج عمل المركز العربي للبحوث القانونية والقضائية المقرر لعام 2020 والمتضمن عقد الإجتماع الرابع والعشرين لرؤساء إدارات أو أجهزة التفتيش في الدول العربية وهو البرنامج المتضمن المحاور التالية :

1- حق القضاة باستخدام مواقع وسائل التواصل الإجتماعي مع التقيد بموجب التحفظ .

2- عرض تجارب الدول العربية فيما يتعلق بآليات تقييم القضاة وعلاقتها بالترقية والندب والنقل

وغيرها.

3- آليات تفعيل التواصل الإيجابي بين التفتيش وبين المحاكم .

يشرفني نيابة عن بلدي الجزائر أن أقدم لكم تجربة الجزائر في كل ما هو مذكور أعلاه حسب

التفصيل الآتي :

## المحور الأول

### حق القضاة باستخدام مواقع وسائل التواصل الاجتماعي

#### مع التقيد بموجب التحفظ

هذا المحور قسمته إلى نقاط هي :

1- مبدأ حرية التعبير للقضاة

2- الحد الفاصل بين حرية التعبير وواجب التحفظ لدى القضاة

3- حرية استعمال القضاة لشبكة التواصل الاجتماعي وقيودها

4- هل يمكن للقاضي أن يقول كل شيء عبر شبكة التواصل الاجتماعي

5- جزاء الإخلال بواجب التحفظ بمواقع التواصل الاجتماعي .

وهي النقاط التي سأشرحها أدناه .

#### 1- فيما يتعلق بمبدأ حرية التعبير للقضاة :

لم يرد النص لا في الدستور الجزائري ولا في القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ بتاريخ

2004/09/06 المتضمن القانون الأساسي للقضاء الذي يحدد واجبات القضاة وحقوقهم وكذا تنظيم مهنتهم

على أية أحكام خاصة تنص بصفة صريحة على حرية التعبير الممنوحة للقضاة، وبالتالي فلا بد من تطبيق القواعد

العامة المتعلقة بحرية التعبير الواردة في الدستور ، وقانون الإعلام وقانون العقوبات .. إلخ ، هذا هو المبدأ العام

وهو مبدأ يعتبر ضماناً أساسية لإستقلال القضاء ، ومن ذلك ما نصت عليه المادة 48 من الدستور صراحة

بقولها : حريات التعبير... مضمونة للمواطن ، وإذ اعتد المشرع الجزائري بحرية التعبير وحماها فذلك لا لشيء

إلا لأن النقد البناء أمر مطلوب ومحمود ويساعد في بناء مؤسسات قوية والدول القوية حالياً هي تلك الدول

التي تتمتع فيها حرية التعبير بحماية مقدسة لكن دوماً في هذه الحالات تكون هناك استثناءات لا يمكن تجاوزها.

من هذه الإستثناءات ألا تستعمل حرية التعبير للسب أو الشتم أو الإهانة أو التعدي على الحريات الخاصة أو إلى إفشاء أسرار مهنية... إلخ ، ويعتبر القضاة من أشد المواطنين الذين تنطبق عليهم هذه الإستثناءات لا لشيء إلا لأنهم يمارسون سلطة من سلطات الدولة ألا وهي السلطة القضائية ولأنهم يصدرون أحكامهم باسم الشعب وبالتالي فلا يحق لأي قاض أن يعتدي على خصوصية أي كان أو يلحق به الأذى بحجة حرية التعبير، ولهذا فعندما يستعمل حقه في التعبير فهو ملزم باحترام الشروط والواجبات التي تضمنها الدستور والقانون الأساسي للقضاء وكذا مدونة أخلاقيات مهنة القضاة التي أعدها وصادق عليها المجلس الأعلى للقضاء وكل هذه الشروط تعد استثناءات واردة على مبدأ حرية التعبير التي يمارسها القضاة مما يجعلني أتطرق في النقطة الثانية إلى الحد الفاصل بين حرية التعبير وواجب التحفظ لدى القضاة .

## 2- الحد الفاصل بين حرية التعبير وواجب التحفظ لدى القضاة الجزائريين :

قبل التطرق إلى حرية التعبير وواجب التحفظ لدى القضاة يتعين علي أن أتطرق إلى الأخطاء المهنية التي تؤدي إلى إقامة الدعوى التأديبية ضد القاضي .

هذه الأخطاء منصوص عليها في الدستور الجزائري والقانون الأساسي للقضاء ومدونة أخلاقيات المهنة ، وتتمثل في التالي :

- مبادئ الشرعية ، المساواة، الناس سواسية أمام القضاء ، تعليل الأحكام ، تجنب أي سلوك من شأنه المساس بنزاهة القاضي ، واجب التحفظ ، اتقاء الشبهات ، الحياد ، إصدار الأحكام وفقا لمبادئ الشرعية والمساواة ، إعطاء العناية اللازمة لعمله وأن يتحلى بالإخلاص والعدل ، وأن يسلك سلوك القاضي النزيه الوفي لمبادئ العدالة ، الفصل في الآجال ، المحافظة على سرية المداولات ، عدم القيام بأي عمل يؤدي إلى عرقلة سير العمل القضائي أو المشاركة في الإضراب ، تحسين مداركه العلمية ، عدم الإنتماء لأي حزب ، يمنع على القاضي ممارسة أية وظيفة تدر عليه ، ربحا عدا التعليم ... وبشروط ، التنحي في حالة وجود مصلحة له أو لأحد أقاربه ، التقصير والإخلال بواجباته، الإخلال بالواجبات الناتجة عن التبعية التدريجية ( بالنسبة لقضاة النيابة) الإمتناع عن كل عمل صادر عن القاضي من شأنه المساس بسمعة القضاء أو عرقلة حسن

سير العدالة ، عدم التصريح بالملكيات ، التصريح الكاذب بالملكيات ، خرق واجب التحفظ من طرف القاضي المعروضة عليه القضية بربط علاقات بينة مع أحد أطرافها بكيفية يظهر فيها افتراض قوي لانحيازها، إنكار العدالة، القيام بعمله في إطار القانون، حماية الحقوق والحريات والامتناع عن كل نشاط يتعارض وممارسة السلطة القضائية ، القضاء وفقا للقانون ، التحلي بمبدأ الحياد والتجرد ، الحفاظ على السر المهني، تسبب أحكامه في الآجال المطلوبة وبصفة شخصية ، العمل على أن يكون منطوق حكمه واضحا وقابلا للتنفيذ، أن يكون منضبط في مواعيد عمله ومتمكنا من ملفاته ، عدم قبول التدخلات من أية جهة كانت، التحلي بالحكمة والرزانة ، ضمان حق الدفاع للمتقاضين ومحاميهم، نظام الجلسة وآدابها ، عدم استعمال المنصب لتحقيق أغراض شخصية، عدم استقبال المتقاضين بالملكنب بصفة انفرادية ، عدم قبول الهدايا ، احترام العاملين تحت سلطته ورؤسائه وزملائه، بث روح التعاون والتضامن بين القضاة ، وقاية نفسه من كل شبهة، عدم الخضوع للمؤثرات الخارجية ، إتباع سلوك في حياته الخاصة لا يחדس هيبية القضاء.

- هذه هي أخلاقيات مهنة القضاء بالجزائر وقد كانت محل مذكرة عمل من قبل المفتش العام لدى وزارة العدل الجزائرية موجهة لكافة المفتشين مفادها أنه لا تقام أية دعوى تأديبية ضد أي قاض إلا إذا كانت الأفعال المرتكبة من قبله تكون أحد الأخطاء المذكورة أعلاه .

بالرجوع إلى هاته الأخطاء ، نجد أنه يعد خطأ تأديبيا يسأل عنه القاضي أمام المجلس الأعلى للقضاء

في تشكيلته التأديبية الأفعال التالية :

- عدم تجنب أي سلوك من شأنه المساس بنزاهة القاضي

- واجب التحفظ

- اتقاء الشبهات

- الحياد

- التنحي في حالة وجود مصلحة له أو لأحد أقرابه

- خرق واجد التحفظ من طرف القاضي المعروضة عليه القضية بربط علاقات بينة مع أحد أطرافها  
بكيفية يظهر فيها افتراض قوي لانحيازه.

- التحلي بمبدأ الحياد والتجرد .

- عدم استعمال المنصب لتحقيق أغراض شخصية .

- عدم استقبال المتقاضين بالمكتب بصفة انفرادية

- عدم الخضوع للمؤثرات الخارجية...إلخ

هاته الأفعال في واقع الأمر جميعها لها علاقة بواجب التحفظ الذي يعد خرقه خطأ مهنيا ، وإذا كانت  
المادة 7 من القانون الأساسي للقضاء تلزم القاضي في كل الظروف بواجب التحفظ ، فإن واجب التحفظ  
في حقيقة الأمر يختلف مفهومه ومدلوله من مكان إلى مكان ومن زمان إلى زمان ومن طائفة إلى طائفة ومن  
قبيلة إلى قبيلة...إلخ فمثلا إن ما يعتبر عند زملائنا المسيحيين خرقا لواجب التحفظ قد لا يكون كذلك عندنا  
نحن المسلمين وكذلك العكس، وما يعد خرقا لواجب التحفظ عند سكان البدو والصحراء قد لا يكون كذلك  
عند سكان الشواطئ ، ولهذا السبب تجنبت أغلب التشريعات تعريف واجب التحفظ لأنه يتعلق بالأخلاق  
ومجال الأخلاق هو الضمير ، وضائر الناس ومفاهيمهم تختلف من مكان إلى مكان وفي ذلك قال عالم الأخلاق  
- كانط- ليست الأخلاق قبل جبال الپيرينيه (PYRENEES) هي بالضرورة ذات الأخلاق بعد جبال  
الپيرينيه- وما دام الأمر كذلك وللأسباب المذكورة أعلاه فإني لا أجد أي تعريف دقيق لمعنى واجب التحفظ  
إلا أنه خرق لأخلاقيات ومهنة القضاء ، وإذا اقتنعنا بأن خرق واجب التحفظ هو ذاته خرق لأخلاقيات ومهنة  
القضاء نستطيع في هاته الحالة الوصول إلى القيود التي ترد على حرية استعمال القضاة لشبكة التواصل  
الاجتماعي وهي النقطة الثالثة الموالية.

### 3- حرية استعمال القضاة لشبكة التواصل الاجتماعي وقيودها .

لا يوجد أي نص قانوني في الجزائر يمنع القضاة من استعمال شبكة التواصل الاجتماعي ، وعليه فإن  
القضاة يستخدمون هذه الوسائل بكثرة وبكل حرية يتبادلون فيها وجهات نظرهم ، ولكن القوانين تفرض عليهم

عند استعاملهم لهذه الوسيلة الالتزام بواجباتهم المهنية وعلى الخصوص التقيد بواجب التحفظ وبأحكام القوانين السارية المفعول ، لأن التصريحات والآراء المعبر عنها والصور والوثائق المنشورة تكون علنية مادام أن الاطلاع عليها لم يكن محدودا لعدد قليل من الأشخاص .

وعليه يجب على القاضي قبل أن يدلي بأي تصريح أو ينشر أي محرر أو صور أن يفكر مليا ما إذا كان ذلك يشكل إخلالا بواجب التحفظ وبواجباته المهنية وما إذا كان ما سيقوم به يعد من الأخطاء التأديبية المذكورة أعلاه أم لا .

في سنة 2006 ، أصدرت وزارة العدل مذكرة تحذر فيها القضاة وموظفي المحاكم من استعمال شبكة التواصل الاجتماعي وأمرت بتحسيس القضاة من مخاطر الاستعمال غير الحذر لشبكة التواصل الاجتماعي ونهت القضاة إلى تجنب كل تصرف أو عمل يمس بهيبة ووقار وسمعة السلطة القضائية وأعضائها والالتزام بالقانون الأساسي للقضاء والقوانين السارية المفعول ، كما قام مؤخرا معالي الوزير الأول بإصدار تعليمة إلى أعضاء الحكومة ومنهم وزارة العدل موضوعها استعمال شبكات التواصل الاجتماعي من قبل سامي موظفي الدولة حاثا إياهم على وجوب الإلتزام بواجب التحفظ عند استعمالهم للقضاء العام أو القضاء الإفتراضي.

#### **4- هل يمكن للقاضي أن يقول كل شيء على شبكة التواصل الاجتماعي:**

حرية التعبير في شبكة التواصل الاجتماعي ليست مطلقة وواجب التحفظ يشكل قييدا ويجد من حرية التعبير الممنوحة للقاضي ، فيجب على القاضي تفادي أي تصريح لا يتلاءم مع طبيعة وشرف مهنته .  
تنص المادة 23 من القانون الأساسي للقضاء على أنه يجب على القاضي أن يتقيد في كل الظروف بسلوك يليق بشرف وكرامة مهنته .

وعليه فمن الضروري أن يعلم القاضي أن شبكة التواصل الاجتماعي لا تعد فضاء يقول فيه أي كلام دون حسيب أو رقيب ، لذا يجب أن تقوم بتحسيس وتوعية القضاة بأنهم يتحملون مسؤولية المنشورات أو التصريحات التي يدلون بها في الشبكة وقبل أن يفعلوا ذلك ، عليهم أن يسألوا ضيائهم ما إذا كان ما يقومون به يرضونه لأنفسهم ولأحبائهم أم لا ، وما إذا كانت أفعالهم هذه تدخل ضمن الأخطاء المهنية

أم لا فإن أجابوا بنعم وجب عليهم عدم نشر ذلك وإن أجابوا بلا فلا رقابة عليهم والعمل خلاف ذلك من شأنه أن يؤدي إلى إحداث إرتباك لدى الرأي العام ومستعملي شبكات التواصل الاجتماعي .

#### 5- جزاء الإخلال بواجب التحفظ بمواقع شبكة التواصل الاجتماعي:

يشكل الإخلال بواجب التحفظ بمواقع شبكة التواصل الاجتماعي خطأً تأديبياً تنص عليه عدة مواد من القانون الأساسي للقضاء وكذا الأحكام التي تضمنتها مدونة أخلاقيات مهنة القضاء .

عندما يخطر وزير العدل، حافظ الأختام بهذه الإخلالات، له سلطة إما حفظ الملف أو إحالة الملف على المفتشية العامة لإجراء تحقيق إداري ضد القاضي من طرف مفتش يعينه المفتش العام بموجب رسالة تكليف مكتوبة تتضمن المهمة المسندة له، وبعد نهاية التحقيق يحرر المفتش تقريره إلى المفتش العام يتضمن تكييف الخطأ المرتكب والاقترح الذي يراه مناسباً، ثم يحرر المفتش العام مذكرة إلى السيد وزير العدل، يبيد فيها اقتراحه النهائي في القضية، ليتخذ السيد الوزير القرار الذي يراه ملائماً إما بحفظ الملف إذا كانت الوقائع المرتكبة لا تشكل أي خطأ أو أن القاضي لا يستأهل العقاب، أو يحيل ملفه على المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية الذي يرأسه الرئيس الأول للمحكمة العليا ويتشكل أغلبيته من القضاة لمحكمة القاضي المعني – وهنا لا بأس أن أذكر بأن هناك قضية حررت بشأنها مذكرة ختامية لمعالي الوزير ، هذه المذكرة محررة بتاريخ 2020/01/14 و خلاصتها ما يلي :

ثبت من التحقيق الإداري المنجز أن مضمون المحادثة التي جرت بين القضاة الثلاثة (أ، ب ، ج) عبر موقع التواصل الاجتماعي لقضاة مجلس ..... ماسنجر تتضمن عبارات السخرية والتهكم تمس بالحياة الخاصة لزميلها د وطليقه هـ ) مخالفين بذلك بنص المادتين 07 و 23 من القانون الأساسي للقضاء اللتان توجبان على القاضي الالتزام بواجب التحفظ والتقييد في كل الظروف بسلوك يليق بشرف وكرامة مهنته، ويتصرفهم هذا يكونون أيضاً قد أخلوا بواجب الإحترام تجاه زميلها وهو خطأً مهني منصوص عليه بمدونة أخلاقيات المهنة.

لهذه الأسباب

فإني أقترح على معاليكم ما لم يكن لديكم رأي أفضل .



- إقامة الدعوى التأديبية ضد القضاة (أ، ب، ج) وإحالتهم أمام المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية ليحاكموا وفقا للمواد 7،23 و60 من القانون الأساسي للقضاء .

ولكم واسع النظر .

سيداتى سادتي ، اعتمدت ذكر ملخص المذكرة المرفوعة لمعالي الوزير لأني وجدت فيها الجواب الشافي والكافي عن المحور الأول المتعلق بحق القضاة باستخدام مواقع وسائل التواصل الاجتماعي مع الآثار التي تترتب عن خرق واجب التحفظ.

في نهاية دراسة هذا المحور نجد أن حرية إبداء الرأي مضمونة للقاضي ولكن يجب أن يتوافق ذلك مع الواجبات المهنية والأخلاقية المفروضة عليه " واجبات التحفظ، الحفاظ على السر المهني، واجب الولاء واحترام رؤسائه وزملائه وجميع المتعاملين معه، واجب عدم المساس بوظيفته "، وذلك في كل الظروف، تحت طائلة المسؤولية التأديبية وحتى المسؤولية الجزائية إذا كانت الوقائع المرتكبة من طرفه تشكل جريمة .

## المحور الثاني

### آليات تقييم القضاة وعلاقتها بالترقية والندب والنقل وغيرها

#### تجربة الجزائر

يعد نظام تقييم القضاة أساسيا، فهو يسمح بتوفير المعايير الموضوعية لتنظيم المسار المهني للقضاة وتحسين نوعية أداء المرفق القضائي .

في الجزائر تم إنشاء استمارة تنقيط سنوية للقضاة ، تم إعدادها من طرف لجنة تتشكل من قضاة من المحاكم ، المجالس القضائية ، المحكمة العليا ، ومجلس الدولة وشارك فيها إطارات من وزارة العدل بما فيها المفتشية العامة والمديرية العامة للموارد البشرية .

#### 1-تقييم القضاة في القانون الأساسي للقضاء وفي المرسوم المتضمن تنظيم المفتشية العامة:

ينص القانون العضوي رقم 11-04 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء على تنقيط القضاة في المواد 51 ، 52 و 53 ،

**المادة 51 ،** تنص على أنه يتم تقييم القضاة عن طريق تنقيط ، وأن القاضي يبلغ بنقطته .

**المادة 52 ،** تتعلق بتنقيط قضاة الحكم .

تنص الفقرة الأولى منها ، على تنقيط قضاة الحكم للمحكمة العليا ومجلس الدولة رئيسا (2) هاتين الجهتين القضائيتين بعد استشارة رؤساء الغرف .

وفي الفقرة الثانية ، تنص على تنقيط رئيس المجلس القضائي لقضاة الحكم العاملين في دائرة اختصاص المجلس بعد استشارة رؤساء الغرف أو رؤساء المحاكم حسب الحالة .

الفقرة الثالثة ، تنص على تنقيط قضاة الحكم للمحاكم الإدارية من طرف رئيس المحكمة الإدارية بعد استشارة رؤساء الأقسام .

**المادة 53** ، تتعلق بتنقيط قضاة النيابة العامة ومساعدى محافظ الدولة:

الفقرة الأولى ، تنص على أنه ينقط كل من النائب العام لدى المحكمة العليا ، أو النائب العام لدى

المجلس القضائي قضاة النيابة التابعين له .

ويستطلع النائب العام لدى المجلس القضائي رأي وكلاء الجمهورية المعنيين فيما يخص تنقيط قضاة النيابة

التابعين لمحاكمهم .

الفقرة الثانية ، تنص على أنه ينقط محافظ الدولة لدى مجلس الدولة ومحافظ الدولة لدى المحكمة الإدارية

مساعديه .

ومن جانب آخر، تنص المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 05-322 المؤرخ في 13 سبتمبر 2005

، المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العدل وسيرها ومهامها أن المفتش العام يشارك في تقييم القضاة وكذا في

تحضير قائمة الأهلية وحركة القضاة مع الهيكل المعني .

وللقيام بهذه المهمة يكلف المفتشون أثناء انتقالهم إلى الجهات القضائية بتقييم القضاة وتمسك بطاقات تقييم

القضاة لدى مدير الدراسات ( المادة 10 من ذات المرسوم التنفيذي ) كما استحدثت مؤخرا على مستوى المفتشية

العامة قاعدة بيانات لكل قاض كان محل تحقيق أو شكوى وذلك لإستغلالها عند الحاجة .

ويستنتج مما تقدم ما يلي :

### 1- أن قضاة الحكم يتم تنقيطهم سنويا كآلاتي :

أ- قضاة الحكم بالمحاکم : يتم من طرف رئيس المجلس القضائي بعد استشارة رؤساء المحاکم .

ب- قضاة الحكم بالمجالس القضائية : يتم من طرف رئيس المجلس بعد استشارة رؤساء الغرف التي يعملون

فيها.

ج- قضاة الحكم بالمحكمة العليا : يتم من طرف الرئيس الأول للمحكمة العليا بعد استشارة رؤساء الغرف

التي يعملون فيها .

د- قضاة الحكم بالمحاكم الإدارية : يتم تنقيطهم من طرف رئيس المحكمة الإدارية بعد استشارة رؤساء الأقسام التي يعملون فيها .

## 2- أن قضاة النيابة العامة يتم تنقيطهم سنويا من طرف :

أ- قضاة نيابة الجمهورية بالمحاكم :

- وكلاء الجمهورية : يتم تنقيطهم من طرف النائب العام لدى المجلس القضائي .

- وكلاء الجمهورية المساعدين : يتم تنقيطهم من طرف النائب العام بعد استشارة وكلاء الجمهورية

ب- قضاة النيابة العامة بالمجلس القضائي ( أي مساعدي النائب العام ) : يتم تنقيطهم من طرف النائب العام .

ج- قضاة النيابة العامة بالمحكمة العليا ( المحامون العامون ) : يتم تنقيطهم من طرف النائب العام لدى المحكمة العليا .

## 3- محافظي الدولة :

أ- بالمحاكم الإدارية : ينقط محافظ الدولة لدى المحكمة الإدارية مساعديه .

ب- بمجلس الدولة : ينقط محافظ الدولة لدى مجلس الدولة مساعديه .

-يتبين مما سبق أن رئيس الجهة القضائية هو الذي ينقط القضاة التابعين له لكونه هو الأعم بعمل القاضي موضوع التقييم ، وذلك، بعد استشارة مسؤولي الجهات التي يعمل فيها القضاة المعنيين ، ولكي يتمكن من أداء هذه المهمة يتعين على السلطة المسؤولة عن تنقيط القاضي متابعة عمل القضاة وسيرتهم بصفة مستمرة.

وألزمت المادة 6 من ذات القانون رئيس الجهة القضائية أن يمسك على مستواه ملف إداري لكل قاضي يشمل على الخصوص المستندات المتعلقة بحالته المدنية ، ووضعيته العائلية والوثائق المتعلقة بمساره المهني.

وتنفيذا لذلك، يقوم رؤساء المجالس القضائي بمسك ملفات قضاة الحكم اللازمة لضمان حسن سير جهاتهم القضائية.

كما يمسك النواب العامون ومحافظو الدولة ملفات القضاة الذين هم تحت سلطتهم .

## استمارات التنقيط :

تختلف معايير تقييم وتنقيط القضاة حسب الوظائف التي يمارسها كل قاضي.

توجد بالمحاكم عدة استمارات، استمارة تتعلق بقضاة الحكم، واستمارة مخصصة لقضاة التحقيق وأخرى بقضاة الأحداث واستمارة خاصة برؤساء المحاكم، واستمارة خاصة بوكلاء الجمهورية واستمارة مخصصة لوكلاء الجمهورية المساعدين.

على مستوى المجلس، توجد استمارة خاصة بالمستشارين، وأخرى مخصصة لرؤساء الغرف، واستمارة خاصة بقاضي تطبيق العقوبات، واستمارة خاصة بمساعدي النائب العام.

مع الإشارة أن رؤساء المجالس القضائية والنواب العامون لا يتم تنقيطهم .

وتنقسم استمارة تنقيط القضاة إلى أربع أقسام :

**القسم الأول :** يتضمن هوية القاضي ومعلومات عن حالته المدنية والعائلية ومهنة ومكان عمل وزوجه، ومؤهلاته العلمية، تاريخ انتسابه لسلك القضاء، تاريخ صدور مرسوم التعيين، تاريخ الترسيم، الرتبة، الوظيفة الحالية، العنوان الشخصي، اسم الأب اسم ولقب الأم، معلومات عن جواز سفره .

**القسم الثاني :** كشف الخدمات القضائية : يتضمن الجدول 03 خانات :

الخانة الأولى، تتعلق بالوظائف التي تقلدها، الخانة الثانية، الجهة القضائية التي عمل فيها، الخانة الثالثة، الفترة التي عمل فيها بالجهات القضائية .

**القسم الثالث :** بطاقة التقييم : وتشمل معيارين، أولا معايير التقييم المهنية، وتحتوي على 04 خانات،

ثانيا معايير التقييم الشخصية، وتحتوي على 04 خانات أيضا .

**معايير التقييم المهنية :**

- تتضمن الخانة الأولى على مؤشرات تقييم الكفاءة المهنية لكل فئة من القضاة، والخانة الثانية

على علامة التنقيط، والخانة الثالثة على العلامة الممنوحة، والخانة الرابعة والأخيرة على تسبب العلامة .

## معايير التقييم الشخصية :

وتتعلق بمعايير:

1- النزاهة والحياد ،

2- السيرة والسلوك ،

3- التحفظ ،

4- الهيئة والمظهر ،

5- العلاقة والمحيط ،

6- الإسهام في الإنتاج العلمي .

**القسم الرابع :** ورد في الصفحة الأخيرة من الاستمارة ، يتضمن شرح كيفية التقييم والتنقيط ، وتحرر فيه

النقطة النهائية الممنوحة للقاضي والتقدير العام ( أي الملاحظة العامة ) ، يختتم في ذيل الاستمارة بتوقيع وختم رئيس

المجلس أو النائب العام وكذا توقيع وختم القاضي المبلغ بالتقييم والنقطة ، ويجق للقاضي أن يتظلم من النقطة الممنوحة

له، هذا فيما يتعلق بتنقيط قضاة المحاكم والمجالس بما فيهم قضاة النيابة ، أما قضاة المحكمة العليا ومجلس الدولة فلا

علاقة للمفتشية العامة بهم لأن المرسوم التنفيذي للمفتشية العامة يمنع هذه الأخيرة من تفتيش هاتين الجهتين

القضائيتين عدا حقها في تفتيش كتابة الضبط .

- تجدون رفقة هذه المداخلة ملحق خاص باستمارة وتنقيط القضاة الجزائريين .

## المحور الثالث

### آليات تفعيل التواصل الإيجابي بين التفتيش القضائي

#### وبين المحاكم والقضاة

إن التواصل الإيجابي بين التفتيش القضائي وبين المحاكم والقضاة له دور إيجابي في ترقية العمل القضائي ، ويتم ذلك من خلال إطلاع القضاة والموظفين بدور المفتشية العامة وخلق الظروف المناسبة للتواصل بين الهيئتين في جو من الثقة المتبادلة ، وتجعل القاضي أو الموظف ملماً أكثر بحقوقه وواجباته سواء في حياته المهنية أوحياته الخاصة ، وواعياً بالمسؤولية التي تقع على عاتقه لتأدية المهام المنوطة به على أحسن وجه .

ويتم تفعيل التواصل الإيجابي بين القضاة والتفتيش القضائي من خلال الآليات الآتية :

#### 1- فتح المجال للقضاة وموظفي الجهات القضائية للتواصل مع أعضاء المفتشية العامة : ويتم ذلك حسب

الآتي:

- شرح مهام المفتشية العامة لخلق جو من الثقة بين القاضي وموظفي الجهات القضائية والمفتش .
- مشاركة المفتشية العامة في توعية وتحسيس القضاة وموظفي الجهات القضائية بأخلاقيات مهنة القضاة والموظفين .
- مشاركة المفتشين في تكوين القضاة وموظفي الجهات القضائية .
- مشاركة المفتشين في اللقاءات التكوينية المتعلقة بالقضاة والموظفين لاستمرارية التواصل بين الطرفين .
- يجب أن يكون هناك تواصل مستمر مع رؤساء الجهات القضائية، وقيام المفتشية العامة بتنسيق عمليات التفتيش التي يقوم بها رؤساء الجهات القضائية .
- توجيه مذكرات للقضاة وللموظفين تتعلق بأخلاقيات مهنة القضاة لتفادي وقوعهم في الأخطاء المهنية .

- متابعة دائمة للعمل القضائي ، لتمكين المفتشية العامة من التدخل في حينه لتدارك النقائص المسجلة .

- حسن اختيار المفتشين ، لكي يكون المفتش مثالا يقتدي به القاضي .

- حسن معاملة القضاة والموظفين وإعداد مدونة أخلاقيات المفتش لتكريس وتدعيم هذه العلاقة .

## 2- أثناء تفتيش الجهات القضائية :

شرح مهمة التفتيش للقضاة والموظفين ، مع التركيز بأن مهمة التفتيش ليست هي التنقيب على الأخطاء المرتكبة من طرف القضاة والموظفين ولكن مراقبة سير المصالح قصد تحسين سير المرفق والرفع من نوعية العمل القضائي .

- عقد المفتشين للقاءات فردية "أو جماعية" مع القضاة والموظفين ومسؤولي الجهات القضائية للاستماع إليهم للتعرف على انشغالاتهم وتحديد الصعوبات التي تعترضهم في أداء مهامهم وإيجاد الحلول الملائمة لها .

- عقد لقاءات مع كل جهة أو هيئة تسمح بحل المشاكل المطروحة بينها وبين القضاة والموظفين .

- مشاركة المفتشية العامة للقضاة والموظفين في إعداد برنامج التكوين المستمر لهم .

- مشاركة المفتشية العامة في تقييم وحركة القضاة ، ويتم ذلك من خلال تفتيش الجهات القضائية

ومراقبة عمل القضاة وكذا من خلال اللقاءات والمناقشة التي تمت مع قضاة الجهة القضائية ومسؤوليها ومع كل من يفيد لإجراء هذه العمليات .

## 3- بعد عمليات التفتيش القضائي :

يجب تفعيل دور المفتشية العامة، لكي يكون تدخل المفتشية العامة فعالا بعد عملية التفتيش ، بهدف

تمكين المفتشية العامة من حل الصعوبات والإشكالات التي تواجه القضاة والموظفين في عملهم وكذا تدارك النقائص المسجلة .



هذا كله ، يجعل القاضي والموظف واثقا في عمل المفتشية العامة ، ويعي أن دورها يمكن أيضا في مساعدته وحمايته وأنها تساهم بصفة فعالة في حل الصعوبات والمشاكل التي تعترضه في أداء مهامه ، ولضمان تفعيل دور المفتشية العامة فهناك تصورات مستقبلية لذلك نوجزها فيما يلي:

### - التصورات المستقبلية لصلاحيات المفتشية العامة :

طريقة التفتيش المتبعة حاليا وهي طريقة تعتمد على الإحصائيات وسنويا يجب تحضير برنامج تفتيش لكل الجهات القضائية وبعد مصادقة معالي الوزير عليه يشرع في التفتيش ، ثم تحرر مذكرة إستخلاصية للنقائص الموجودة وتحول إلى الجهات القضائية لتفادي هذه النقائص ، ثم تقوم هذه الأخيرة بموافاة المفتشية العامة بالطريقة التي عالجتها هذه النقائص ، وحينها يقوم المفتش العام بتحرير تقرير سنوي عما شمله التفتيش ويرسله إلى معالي الوزير .

- هذه الطريقة لم تؤد النتائج المرجوة من عملية التفتيش وعليه فهناك تفكير جدي حاليا لتحديد الصلاحيات الواجب اتخاذها حتى تؤدي المفتشية العامة دورها المنوط بها ، هذه الصلاحيات تتلخص عموما فيما يلي :

1 - أخلقة المفتشية العامة.

2 - جعلها تقوم بالوقاية من كل أنواع التقصير

3 - السهر على التأكد من الاستعمال الأمثل للوسائل التابعة لوزارة العدل أو أية مؤسسة تابعة لها

أو موجودة تحت وصايتها.

4 - مواكبة كيفية سير العمل القضائي والإداري

5 - تنفيذ البرامج المعدة من قبل وزارة العدل

6 - متابعة تنفيذ توجيهات وزير العدل ، حافظ الأختام.

7 - العمل على تدليل الصعوبات التي تعيق العمل القضائي.

8 - اقتراح كل تدبير كفيّل بتحصين العمل القضائي.

9 - عدم إجراء أية تحريات أو تحقيقات إلا بموجب إخطار صادر مباشرة من قبل وزير العدل، حافظ الأختام.

10- استثناء من طريقة الإخطار المذكورة أعلاه، إذا كان وزير العدل، حافظ الأختام قد أخطر المفتشية العامة بإجراء تحريات أو تحقيقات في أية قضية معينة، وعند قيامها بذلك اكتشفت تورط أشخاص آخرين في ذات الوقائع لكنهم غير مذكورين في الإخطار، في هاتين الحالتين يمكن للمفتشية العامة أن تحقق في هاته الوقائع دون الرجوع للوزير، شريطة ذكرها في المذكرة الختامية التي ترفع له لاحقاً.

11- مسك ملف لكل قاضي كان محل تحقيق أو شكوى.

12- المفتشية العام لا تفتش لا المحكمة العليا ولا مجلس الدولة ولكن لها أن تفتش كتابة الضبط والمصالح الإدارية بموجب إخطار من وزير العدل، حافظ الأختام.

13- إن كان أحد القضاة أو الموظفين التابعين للمحكمة العليا أو مجلس الدولة قد ارتكب خطأ مهنياً شخصياً يمس بأخلاقيات المهنة يحق للمفتشية العامة التحقيق معه ولكن بعد إخطارها من قبل وزير العدل، حافظ الأختام.

14- المشاركة في تقييم القضاة وكذا في تحضير قائمة الأهلية وحركة القضاة مع الهيكل المعني.

15- إعداد برنامج سنوي للتفتيش يصادق عليه وزير العدل، حافظ الأختام.

16- التفتيش يكون تخصيصياً وكل سنة يفتش تخصص أو تخصيصين حسب الحاجة .

17- لا ضرورة لتفتيش كافة الجهات القضائية في سنة واحدة.

18- تحضير نموذج للتفتيش خاص بكل تخصص.

19- ضرورة تحليل النقائص ومراسلة الجهات المعنية لتداركها.

20- ضرورة عودة المفتش إلى الجهة القضائية التي فتشها للتأكد من تدارك هذه النقائص مع تنقيط القاضي عندها.

21- للمفتش العام حق التنقل إلى أية جهة قضائية لتدليل النقائص والتأكد من أن رئيسي الجهة القضائية قد عملا على إزالتها.

22- هذا التفتيش يكون محل تقرير إجمالي يوجه لوزير العدل، حافظ الأختام.

23- تكون من صلاحية المفتش العام تعيين أي مفتش للانتقال إلى أية جهة قضائية لتفتيشها.

24- استثناء من النقطة المذكورة أعلاه، لا يمكن القيام بتفتيش الإدارة المركزية لوزارة العدل،

أو المؤسسات والهيئات التابعة لها أو الموضوعة تحت وصايتها إلا بموجب إخطار مكتوب شخصيا من قبل وزير العدل، حافظ الأختام.

#### 4- أثناء التحقيق الإداري :

القانون الأساسي للقضاء وكذا المرسوم التنفيذي رقم 05-322 المؤرخ في 13 سبتمبر 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العدل وسيورها ومهامها، ينصان على الدعوى التأديبية والتحقيق الإداري ضد القضاة وموظفي العدالة دون تنظيم إجراءات التحقيق الإداري ، كما لم يتطرقا إلى حقوق الدفاع المعنيين أثناء هذه المرحلة الهامة التي تحدد مصير المسار المهني لهم، وهي أحكام أساسية لا بد منها لتحديد واجبات المفتش المكلف بالتحقيق وكذا حقوق الأطراف ومنحهم كافة الضمانات التي تسمح لهم بالدفاع على أنفسهم بكل حرية وهو ما نسعى القيام به في الجزائر ، في انتظار صدور الدستور الجديد ومراجعة النصوص القانونية والتنظيمية المشار إليها أعلاه ، ونرى أن ذلك ، من شأنه تفعيل التواصل الإيجابي بين التفتيش القضائي وبين المحاكم والقضاة وهناك عمل كبير ينتظر المفتشية العامة بالجزائر لتغيير طريقة التفتيش وضمان حقوق القاضي أو الموظف المراد التحقيق معه .

وعن الحقوق والضمانات التي يتعين منحها للقاضي أو الموظف المعني بالتحقيق ، فهي ضمانات يجب توافرها قياسا على المبادئ التي تحكم المحاكمة العادلة ، وفي الجزائر تسعى المفتشية العامة لتحقيق ذلك بعد تعديل المرسوم التنفيذي المنشئ لها ، ومشروع هذه الضمانات تتلخص فيما يلي :

- 1- تبليغ القاضي والموظف بالوقائع المنسوبة إليه أثناء استدعائه إلى المفتشية العامة
- 2- تمكينه من الإطلاع على جميع وثائق الملف قبل سماعه.
- 3- إمكانية طلبه لأي إجراء يراه نافعا لإظهار الحقيقة ، وتسبب المفتش المحقق في حالة رفض الإجراءات المطلوبة من القاضي أو الموظف .
- 4- منح حق الطعن في قرار الإحالة أمام المجلس الأعلى للقضاء .
- 5- التحقيق يشمل أدلة الإدانة وأدلة النفي .
- 6- الأخذ بعين الاعتبار أثناء التحقيق ظروف ارتكاب الخطأ والمسار المهني للقاضي وتقييمه .
- 7- اطلاع القاضي أو الموظف على الملف في جميع مراحل التحقيق .
- 8- إمكانية استعانتة بمحامي أو قاضي أو أي شخص آخر .
- 9- حقه في مهلة لا تقل عن 3 أيام لتحضير دفاعه ،
- 10- حقه في طلب رد المفتش المحقق ،
- 11- تبليغ القاضي أو الموظف بأمر التصرف في قضيته .

## الخاتمة :

هذه هي مداخلة المفتشية العامة لدى وزارة العدل فيما يخص المحاور الثلاثة المخصصة لهذا الاجتماع ،

أسأل الله التوفيق ، وشكرا على إصغائكم .

ملحق خاص باستمارة وتنقيط القضاة الجزائيين

استمارات التقيط السنوي للقضاة

أولا بالمحاكم:

1- قضاة الحكم:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل

مجلس قضاء :

سنة :

استمارة التنقيط السنوي لرؤساء المحاكم

اللقب :

الإسم :

تاريخ ومكان الميلاد :

الحالة العائلية :

مهنة الزوج :

المؤهلات العلمية :

تاريخ الانتساب لسلك القضاء :

تاريخ صدور مرسوم التعيين :

تاريخ الترسيم :

الرتبة :

الوظيفة الحالية :

العنوان الشخصي :

العنوان العائلي :

إسم الأب :

إسم ولقب الأم :

رقم جواز السفر :

غاية :

عدد الأولاد :

مكان عمل الزوج :

إلى

صالح من :

كشف الخدمات القضائية

الوظيفة	الجهة القضائية	ابتداء من

بطاقة تقييم رؤساء المحاكم

تسيب العلامة	العلامة الممنوحة	علامة التنقيط	معايير التقييم المهنية
		0.10	<p>01 - إدارة وتنظيم العمل، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- القدرة على تحمل المسؤولية،</li> <li>- التوزيع العقلاني للقضاة على الأقسام،</li> <li>- تنظيم الأقسام،</li> </ul>
		0.10	<p>- القدرة على التأطير وخلق الانسجام بين القضاة</p> <p>02- متابعة ومراقبة نشاط الأقسام، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- القدرة على الاشراف والمتابعة،</li> </ul>
		0.30	<p>- مراقبة انضباط القضاة،</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الحرص على تسيب الأحكام وطبعتها ومراجعتها والتوقيع،</li> </ul> <p>03- الكفاءة المهنية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- التحكم في الإجراءات،</li> </ul>
		0.20	<p>- الملائمة في إصدار الأوامر الولائية،</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- حسن التقدير في إصدار الرخص والعقود المختلفة،</li> </ul>
		0.30	<p>- آجال إنجاز الأوامر الولائية والرخص،</p> <p>04 - المردودية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد الأحكام الفاصلة في الموضوع،</li> </ul>
		0.15	<p>- آجال الفصل المعقولة</p> <p>05 - النوعية، يقيم هذا المعيار</p>



			<p>حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- القدرة على التحليل والاستنتاج،</li> <li>- أسلوب التحرير القضائي،</li> <li>- العناية بتطبيق القانون،</li> <li>- الإجابة على الطلبات والدفع،</li> <li>06 - التحكم في ضبط الجلسة،</li> </ul> <p>يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- احترام توقيت الجلسات،</li> <li>- القدرة على ضبط النفس والاستماع والاصغاء،</li> </ul>
--	--	--	---

		0-15	<p>07 - روح المسؤولية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات التالية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- حسن التقدير والتصرف،</li> <li>- المبادرة والشجاعة في اتخاذ القرار،</li> </ul>
		0-20	<p>08- التكوين، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الاستعداد للتكوين والانضباط خلاله،</li> </ul>
		0.15	<p>- المساهمة في التكوين</p> <p>09 - الانضباط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الالتزام بأوقات العمل،</li> <li>- الالتزام بمواعيد الجلسات،</li> </ul>
			معايير التقييم الشخصية
		0.15	<p>01 - النزاهة الحياد، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- العفة والوفاء،</li> <li>- الاستقامة وعدم الخضوع للمؤثرات،</li> </ul>
		0.10	<p>- التجرد من الذاتية،</p>

		0.10	02- السيرة والسلوك، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : السمعة :
		0.10	03 - التحفظ ، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - المحافظة على السر المهني، المداولة وأسرار الأطراف،
		0.10	04 - الهيئة والمظهر، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - حسن المظهر، - حسن الهندام،
		0.10	05 - العلاقة مع المحيط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : العلاقة مع الرؤساء، الزملاء والموظفين، - العلاقة مع أعوان ومساعدتي القضاء، المحامين، الخبراء.....،
		0.10	06 - الإسهام في الانتاج العلمي، يقيم هذا المعيار من خلال المؤشرات الآتية : - المساهمة في البحوث القانونية والقضائية، - إنتاج المؤلفات،

كيفية التقييم والتنقيط :

حسن، العلامة بين 141 - 160 نقطة  
حسن جدا، العلامة بين 161 - 185 نقطة  
ممتاز، العلامة أكثر من 186 نقطة

المجموع 230 نقطة، المعدل : 115 نقطة  
دون المتوسط، العلامة أقل من 115 نقطة  
متوسط، العلامة بين 116 - 125 نقطة

مقبول، العلامة بين 126 - 140 نقطة

النقطة النهائية من 230 /

تحسب النقطة النهائية باحتساب جميع النقاط الفرعية

التقدير العام :

إمضاء وختم رئيس المجلس

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل

مجلس قضاء :

سنة :

07 استمارة التنقيط السنوي لرؤساء الأقسام والغرف بالمجلس القضائي

اللقب :

الإسم :

تاريخ ومكان الميلاد :

الحالة العائلية :

مهنة الزوج :

المؤهلات العلمية :

تاريخ الانتساب لسلك القضاء :

تاريخ صدور مرسوم التعيين :

تاريخ الترسيم :

الرتبة :

الوظيفة الحالية :

العنوان الشخصي :

العنوان العائلي :

إسم الأب :

إسم ولقب الأم :

رقم جواز السفر :

غاية :

عدد الأولاد :

مكان عمل الزوج :

إلى

صالح من :

كشف الخدمات القضائية

الوظيفة	الجهة القضائية	ابتداء من

07 - بطاقة تقييم رؤساء الأقسام والغرف بالمجلس القضائي

تسيب العلامة	العلامة المنوحة	علامة التنقيط	معايير التقييم المهنية
		0.20	01 - المرودية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : عدد القرارات الفاصلة في الموضوع، آجال الفصل،
		0.20	02- التحكم في إدارة الغرفة، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - القدرة على تحمل المسؤولية - القدرة على تنشيط الغرفة، - الملائمة وحسن التقدير في توزيع الملفات،
		0.40	- الإشراف الفعلي علي سير أمانة ضبط الغرفة، 03- نوعية القرارات، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - القدرة على التحليل والاستنتاج، - أسلوب التحرير القضائي، - العناية بتطبيق القانون، - الإجابة على الطلبات والدفع الأصلية، والعارضة،
		0.20	04 - الإلتزام بالعمل الجماعي، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - الفعالية في والإنسجام في عمل الغرفة،
		0.15	- احترام توقيت الجلسات والمداومات،
		0.15	05 - التحكم في ضبط الجلسة، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية: - احترام توقيت الجلسات، - القدرة على ضبط النفس
		0.20	

			<p>والاستماع والإصغاء،  - القدرة على فرض الوقار والهيبة  داخل الجلسة،  06 - روح المسؤولية، يقيم هذا  المعيار حسب المؤشرات الآتية :  حسن التقدير والتصرف،  - المبادرة والشجاعة في اتخاذ القرار،  07 - التكوين، يقيم هذا المعيار  حسب المؤشرات الآتية :  - الاستعداد للتكوين والانضباط  خلاله  - المساهمة في التكوين</p>
--	--	--	--

		0.15	<p>08 - الانضباط، يقيم هذا المعيار  حسب المؤشرات الآتية :  - الالتزام بأوقات العمل  - الالتزام بمواعيد الجلسات وحضور  المداولات</p>
			معايير التقييم الشخصية
		0.15	<p>01 - النزاهة الحياد، يقيم هذا المعيار  حسب المؤشرات الآتية :  - العفة والوفاء،  - الاستقامة وعدم الخضوع  للمؤثرات،  - التجرد من الذاتية،</p>
		0.10	<p>02- السيرة والسلوك، يقيم هذا  المعيار حسب المؤشرات الآتية :  السمعة :</p>
		0.10	<p>03 - التحفظ ، يقيم هذا المعيار  حسب المؤشرات الآتية :  - المحافظة على السر المهني، المداولة  وأسرار الأطراف،</p>
		0.10	

		0-10	<p>04 - الهيئة والمظهر، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :  - حسن المظهر،  - حسن الهندام،  05 - العلاقة مع المحيط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :  العلاقة مع الرؤساء، الزملاء والموظفين،  - العلاقة مع أعوان ومساعدي القضاء، المحامين، الخبراء.....،  06 - الإسهام في الانتاج العلمي، يقيم هذا المعيار من خلال المؤشرات الآتية :  - المساهمة في البحوث القانونية والقضائية،  - إنتاج المؤلفات،</p>
--	--	------	---

كيفية التقييم والتنقيط :

حسن، العلامة بين 141 -

المجموع 230 نقطة، المعدل : 115 نقطة

160 نقطة

حسن جدا، العلامة

دون المتوسط، العلامة أقل من 115 نقطة

بين 161 - 185 نقطة

ممتاز، العلامة أكثر

متوسط، العلامة بين 116 - 125 نقطة

من 186 نقطة

مقبول، العلامة بين 126 - 140 نقطة

النقطة النهائية من 230 /

تحسب النقطة النهائية باحتساب جميع النقاط الفرعية

التقدير العام :

إمضاء وختم رئيس المجلس

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل

مجلس قضاء :

سنة :

02 - استمارة التنقيط السنوي لقضاة التحقيق

اللقب :

الإسم :

تاريخ ومكان الميلاد :

الحالة العائلية :

مهنة الزوج :

المؤهلات العلمية :

تاريخ الانتساب لسلك القضاء :

تاريخ صدور مرسوم التعيين :

تاريخ الترسيم :

الرتبة :

الوظيفة الحالية :

العنوان الشخصي :

العنوان العائلي :

إسم الأب :

إسم ولقب الأم :

رقم جواز السفر :

غاية :

عدد الأولاد :

مكان عمل الزوج :

إلى

صالح من :

كشف الخدمات القضائية

الوظيفة	الجهة القضائية	ابتداء من



--	--	--

حرر في :

إمضاء المعني بالأمر

02 - بطاقة تقييم قضاة التحقيق

تسبب العلامة	العلامة الممنوحة	علامة التنقيط	معايير التقييم المهنية
		15-0	<p>01 - إدارة وتنظيم غرفة التحقيق ، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- القدرة على تحمل المسؤولية،</li> <li>- مسك وترتيب الملفات،</li> <li>- حسن مسك السجلات،</li> <li>- تشكيل الملفات وجرد الوثائق،</li> <li>- جدول مراقبة الحبس المؤقت والرقابة القضائية،</li> </ul>
		20-0	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ضبط أدلة الاقناع،</li> <li>- جدول متابعة الملفات،</li> </ul>
		30-0	<p>02 - وتيرة التصفية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد القضايا المصفاة ونسبة التصفية،</li> <li>- آجال التصفية،</li> </ul>
		15-0	<p>03 - نوعية التحقيق، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- التحكم في الإجراءات،</li> <li>- التكييف القانوني وتسبب الأوامر،</li> <li>- العناية بتطبيق القانون،</li> <li>- تتبع وتنفيذ الأوامر والانايات القضائية الصادرة والواردة،</li> <li>- احترام ضمانات الدفاع في مراحل التحقيق،</li> <li>- متابعة ومراقبة الحبس المؤقت في مراحل التحقيق،</li> <li>- التحكم في تقنيات التحقيق القضائي،</li> <li>- الاستجواب، السماع، المواجهة</li> <li>- العناية في البحث عن الحقيقة</li> </ul>

		20-0	04 - روح المسؤولية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - حسن التقدير والتصرف،
		15-0	- المبادرة والشجاعة في اتخاذ القرار، - الشعور بالمسؤولية، - قوة الشخصية، 05، التكوين، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية: - الاستعداد للتكوين والانضباط خلاله، - المساهمة في التكوين اتخاذ المبادرات الرامية لتحسين المعارف القانونية والعلمية، 06 - الانضباط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - الالتزام بمواقيت العمل، - التواجد المنتظم في أماكن العمل، - الاستعداد للعمل،

			<b>معايير التقييم الشخصية</b>
		15-0	01 - النزاهة والحياد، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - العفة والوفاء، - الاستقامة وعدم الخضوع للمؤثرات، - التجرد من الذاتية، - عدم التأثر بالتدخلات، - عدم التحيز لأي طرف
		10-0	02. السيرة والسلوك، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - السمعة ، - التوضع والاعتدال في المعاملة في الحياة

			<p>الخاصة والمهنية، - القدرة على تحمل الضغوط، <b>03 - التحفظ</b> ، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - المحافظة على السر المهني، المداولة وأسرار الأطراف، - الاحترار وتجنب الشبهات، - احترام أخلاقيات وأداب المهنة ،</p>
10-0			<p><b>04 - الهيئة والمظهر</b>، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - حسن المظهر، - حسن الهندام،</p>
10-0			<p><b>05 - العلاقة مع المحيط</b>، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : العلاقة مع الرؤساء، الزملاء والموظفين، - العلاقة مع أعوان ومساعدتي القضاء، المحامين، والضبطية القضائية، الخبراء...، - العلاقة مع المتقاضين، - العلاقة مع السلطات المحلية، - المحافظة على العلاقات المهنية،</p>
10-0			<p><b>06 - الإسهام في الإنتاج العلمي</b>، يقيم هذا المعيار من خلال المؤشرات الآتية : - المساهمة في البحوث القانونية والقضائية، - إنتاج المؤلفات، - نشر البحوث والدراسات المتخصصة ، - الشهادات العلمية المتحصل عليها،</p>

كيفية التقييم والتنقيط :

المجموع: 180 نقطة، المعدل : 90 نقطة

دون المتوسط، العلامة أقل من 90 نقطة

- 160 نقطة

حسن، العلامة بين 116 - 135 نقطة

حسن جدا، العلامة بين 136

ممتاز، العلامة أكثر من 161

متوسط، العلامة بين 91 - 100 نقطة

نقطة

مقبول، العلامة بين 101 - 115 نقطة

رأي رئيس المحكمة، رئيس الغرفة:.....

.....

.....

أطلعت على النقطة ووقعت

القاضي

النقطة النهائية من 180 /

تحسب النقطة النهائية باحتساب جميع النقاط الفرعية

التقدير العام : .....

.....

.....

إمضاء وختم رئيس المجلس

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل

مجلس قضاء :

سنة :

استمارة التنقيط السنوي لقضاة الأحداث

اللقب :

الإسم :

تاريخ ومكان الميلاد :

الحالة العائلية :

مهنة الزوج :

المؤهلات العلمية :

تاريخ الانتساب لسلك القضاء :

تاريخ صدور مرسوم التعيين :

تاريخ الترسيم :

الرتبة :

الوظيفة الحالية :

العنوان الشخصي :

العنوان العائلي :

إسم الأب :

إسم ولقب الأم :

رقم جواز السفر :

غاية :

عدد الأولاد :

مكان عمل الزوج :

إلى

صالح من :

كشف الخدمات القضائية

ابتداء من	الجهة القضائية	الوظيفة

بطاقة تقييم قضاة الأحداث

تسبب العلامة	العلامة الممنوحة	علامة التنقيط	معايير التقييم المهنية
		10.0	01 - إدارة وتنظيم المكتب، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - القدرة على تحمل المسؤولية، - مسك وترتيب الملفات، - مسك السجلات، - تشكيل الملفات وجرد الوثائق، - جدول مراقبة الحبس المؤقت والرقابة القضائية والوسط المفتوح، - ضبط أدلة الإقناع،
		15.0	- جدول متابعة الملفات، 02- وتيرة التصفية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - عدد القضايا المصفاة ونسبة التصفية، - آجال التصفية،
		15.0	03- نوعية التحقيق، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - التحكم في الإجراءات، - التكييف القانوني وتسبيب الأوامر، - العناية بتطبيق القانون، - تتبع وتنفيذ الأوامر والإنابات القضائية الصادرة والواردة، - احترام شهادات الدفاع في مراحل التحقيق،
		10.0	- متابعة ومراقبة الحبس المؤقت والرقابة القضائية - التحكم في تقنيات التحقيق القضائي، الاستجواب، السماع، المواجهة،



			<p>- العناية في البحث عن الحقيقة، 04 - العناية بحماية الأحداث، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p>
	0-30		<p>- المبادرة في اتخاذ إجراءات الحماية، - تنشيط اللجان التربوية، - تفقد مراكز الأحداث والزيارات العائلية،</p>
	0-15		<p>- القدرات التربوية والسيكولوجية مع الاستعداد، - القدرة على الإصغاء والمحاذثة</p>
	0-15		<p>05 - نوعية الأحكام، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - القدرة على التحليل والاستنتاج،</p>
	0-20		<p>- أسلوب التحرير القضائي، - العناية بتطبيق القانون، - الإجابة على الطلبات والدفع، - العناية بتحرير الأحكام شكلا ومضمونا</p>
	0-15		<p>( الديباجة، الوقائع، الأسباب، المنطوق، المراجعة، التوقيع ) 06 - التحكم في ضبط الجلسة، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p>
			<p>- احترام توقيت الجلسات، - القدرة على ضبط النفس والاستماع والاصغاء، - القدرة على فرض الوقار والهيبة داخل الجلسة، - أسلوب التعامل مع المتقاضين، المحامين، الحضور،</p>

			<p>07 - روح المسؤولية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات التالية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- حسن التقدير والتصرف،</li> <li>- المبادرة والشجاعة في اتخاذ القرار،</li> <li>- الشعور بالمسؤولية،</li> <li>- قوة الشخصية،</li> </ul> <p>08- التكوين، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الإستعداد للتكوين والانضباط خلاله،</li> <li>- المساهمة في التكوين،</li> <li>- اتخاذ المبادرات الرامية لتحسين المعارف القانونية والعلمية،</li> </ul> <p>09 - الانضباط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الإلتزام بأوقات العمل،</li> <li>- الإلتزام بمواعيد الجلسات والمداومات،</li> <li>- التواجد المنتظم في أماكن العمل،</li> <li>- الإستعداد للعمل،</li> </ul>
			معايير التقييم الشخصية
		0-15	<p>01 - الوزاهة الحياء، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- العفة والوفاء،</li> <li>- الاستقامة وعدم الخضوع للمؤثرات،</li> <li>- التجرد من الذاتية،</li> </ul>
		0-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدم التأثر بالتدخلات،</li> <li>- عدم التحيز لأي طرف،</li> </ul> <p>02 - السيرة والسلوك، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- السمعة،</li> <li>- التواضع والاعتدال في الحياة الخاصة والمهنية،</li> </ul>

		0-10	- القدرة على تحمل الضغوط، 03 التحفظ، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - المحافظة على السر المهني، الوثائق، أسرار الأطراف، - الاحتراز وتجنب الشبهات، - احترام اخلاقيات وآداب المهنة، 04 - الهيئة والمظهر، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - حسن المظهر، - حسن الهندام، 05 - العلاقة مع المحيط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - العلاقة مع الرؤساء، الزملاء والموظفين، - العلاقة مع أعوان ومساعدتي القضاء، المحامين، الخبراء.....، - العلاقة مع السلطات المحلية، - المحافظة على العلاقات المهنية، 06 - الإسهام في الانتاج العلمي، يقيم هذا المعيار من خلال المؤشرات الآتية : - المشاركة والمساهمة في البحوث القانونية والقضائية، - إنتاج المؤلفات، - نشر البحوث والدراسات المتخصصة، - الشهادات العلمية المتحصل عليها،
		0-10	
		0-10	

كيفية التقييم والتنقيط :

المجموع 190 نقطة، المعدل : 95 نقطة

140 نقطة

حسن، العلامة بين 121 -

دون المتوسط، العلامة أقل من 95 نقطة

حسن جداً، العلامة بين 141

- 165 نقطة

ممتاز، العلامة أكثر من 166

متوسط، العلامة بين 96 - 105 نقطة

نقطة

مقبول، العلامة بين 106 - 120 نقطة

رأي رئيس المحكمة، رئيس الغرفة : .....

.....

.....

اطلعت على النقطة ووقعت

النقطة النهائية من 190 /

تحسب النقطة النهائية باحتساب جميع النقاط الفرعية

القاضي

التقدير العام : .....

.....

.....

إمضاء وختم رئيس المجلس

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل

مجلس قضاء باتنة

سنة :

- إستارة التنقيط السنوي لقضاة نيابة الجمهورية

اللقب :

الإسم :

تاريخ ومكان الإزدياد :

الحالة العائلية :

مهنة الزوج :

المؤهلات العلمية :

تاريخ الإنتساب لسلك القضاء :

تاريخ صدور مرسوم التعيين :

تاريخ الترسيم :

الرتبة :

الوظيفة الحالية :

العنوان الشخصي :

العنوان العائلي :

إسم الأب :

إسم ولقب الأم :

صالح من :

رقم جواز السفر :

إلى غاية :

## كشف الخدمات القضائية

الوظيفة	الجهة القضائية	إبتداء من

### - بطاقة تقييم قضاة نيابة الجمهورية

تسيب العلامة	العلامة الممنوحة	علامة التنقيط	معايير التقييم المهنية
		0.15	01- إدارة وتنظيم العمل، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - القدرة على تحمل المسؤولية، - تنظيم المصالح ، - التوزيع العقلاني للموظفين ، - المبادرة في إزالة الإخلالات والنقائص التي تعترض سير
		0.15	02- متابعة ومراقبة نشاط المصالح ، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - القدرة على المراقبة والإشراف وتنشيط المصالح ، - معالجة البريد وانجازه في أجال معقولة،
		0.30	03- الكفاءة المهنية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - تتبع الملفات على مستوى الجدولة ومكاتب التحقيق و

			<p>- التحكم في الإجراءات ، - ملائمة المتابعة ،</p>
		0.30	<p>- القدرة على على تقدير البعد الإجتماعي والأمني أثناء المتابعة، 04- النوعية ، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية:</p>
		0.15	<p>- أسلوب التحرير القانوني، - القدرة على الاستخلاص و الاستنتاج، 05- التحكم في إدارة الضبطية القضائية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية:</p>
		0.10	<p>- الإحاطة بالجرائم الحاصلة في دائرة الإختصاص، - تنفيذ التعليمات والتوجيهات في الاجال المعقولة، 06- الفصاحة والجرأة والاقناع، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية:</p>
		0.15	<p>- الفصاحة في المرافعة وعرض الحجج، - قدرات الإتصال والحوار مع الرؤساء والسلطات 07- روح المسؤولية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية:</p>
		0.20	<p>- حسن التصرف والتقدير، - المبادرة والشجاعة في اتخاذ القرار، 08- التكوين ، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p>
		0.15	<p>- الإستعداد للتكوين والانضباط خلاله، - المساهمة في التكوين، 09) الانضباط، يقيم هذا المعيار</p>

			حسب المؤشرات الآتية: - الإلتزام بأوقات العمل ، - الإلتزام بمواعيد الجلسات،
			معايير التقييم الشخصية
		0.15	01- النزاهة والحياد، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - العفة والوفاء ، - الاستقامة وعدم الخضوع للمؤثرات، - التجرد من الذاتية،
		0.10	- الإخلاص في العمل، 02- السيرة والسلوك، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية:
		0.10	- السمعة، 03- التحفظ، يقيم هذا العنصر حسب المؤشرات الآتية: - المحافظة على السر المهني، الوثائق،
		0.10	المدابرة وأسرار 04- الهيئة والمظهر، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية:
		0.10	- حسن المظهر، 05- العلاقة مع المحيط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية:
		0.10	- العلاقة مع الرؤساء، الزملاء والموظفين، - العلاقة مع أعوان ومساعدتي القضاء، المحامين، الضبطية القضائية، الخبراء 06- الإسهام في الإنتاج العلمي، يقيم هذا المعيار حسب



			المؤشرات الآتية: - المشاركة والمساهمة في البحوث القانونية والقضائية،
--	--	--	--

كيفية التقييم والتنقيط :

حسن، العلامة بين 160.141 نقطة

المجموع 230 نقطة، المعدل 115 نقطة

حسن جدا، العلامة بين 185.161 نقطة

دون المتوسط، العلامة أقل من 115 نقطة

ممتازة، العلامة أكثر من 186 نقطة

متوسط، العلامة بين 125-116 نقطة

مقبول، العلامة بين 140-126 نقطة

النقطة النهائية من 230/

تحسب النقطة النهائية باحتساب جميع النقاط الفرعية

التقدير العام:

إمضاء وختم النائب العام

إمضاء وكيل الجمهورية:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل

مجلس قضاء :

سنة :

06 - استمارة التنقيط السنوي للمستشارين بالمجلس القضائي

اللقب :

الإسم :

تاريخ ومكان الميلاد :

الحالة العائلية :

مهنة الزوج :

المؤهلات العلمية :

تاريخ الانتساب لسلك القضاء :

تاريخ صدور مرسوم التعيين :

تاريخ الترسيم :

الرتبة :

الوظيفة الحالية :

العنوان الشخصي :

العنوان العائلي :

إسم الأب :

إسم ولقب الأم :

رقم جواز السفر :

غاية :

عدد الأولاد :

مكان عمل الزوج :

صالح من :

إلى

كشف الخدمات القضائية

الوظيفة	الجهة القضائية	ابتداء من

06 - بطاقة تقييم مستشارين بالمجلس القضائي

تسيب العلامة	العلامة الممنوحة	علامة التنقيط	معايير التقييم المهنية
		0.20	01 - المردودية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : عدد القرارات الفاصلة في الموضوع،
		0.40	آجال الفصل، 02- النوعية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - القدرة على التحليل
		0.40	والاستنتاج - العناية بتطبيق القانون، - الإجابة على الطلبات والدفوع الأصلية،
		0.15	03- الالتزام بالعمل الجماعي، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - الفعالية والانسجام في عمل الغرفة،
		0.20	- احترام توقيت الجلسات والمداولات، - العناية بتطبيق القانون،
		0.15	04 - الإلتزام بالعمل الجماعي، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - حسن التقدير والتصرف،

			<p>- المبادرة والشجاعة في اتخاذ القرار،</p> <p>05 - التحكم في ضبط الجلسة، يقم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية:</p> <p>- الاستعداد للتكوين والانضباط خلاله،</p> <p>- المساهمة في التكوين</p> <p>06 - الانضباط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <p>- الالتزام بأوقات العمل،</p> <p>- الإلتزام بمواعيد الجلسات والمداولات،</p>
--	--	--	--

			معايير التقييم الشخصية
		0-15	<p>01 - النزاهة الحياد، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <p>- العفة والوفاء،</p> <p>- الاستقامة وعدم الخضوع للمؤثرات،</p>
		0-10	<p>- التجرد من الذاتية،</p> <p>02- السيرة والسلوك، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <p>السمعة :</p> <p>03 - التحفظ ، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <p>- المحافظة على السر المهني، المداولة</p>
		0-10	<p>وأسرار الأطراف،</p> <p>04 - الهيئة والمظهر، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p>

		0.10	<p>- حسن المظهر،  - حسن الهندام،  05 - العلاقة مع المحيط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :  العلاقة مع الرؤساء، الزملاء والموظفين،  - العلاقة مع أعوان ومساعدتي القضاء، المحامين، الخبراء.....،  06 - الإسهام في الانتاج العلمي، يقيم هذا المعيار من خلال المؤشرات الآتية :  - المساهمة في البحوث القانونية والقضائية،  - إنتاج المؤلفات،</p>
--	--	------	---

كيفية التقييم والتنقيط :

حسن، العلامة بين 121 - 140 نقطة  
حسن جدا، العلامة بين 141 - 165 نقطة  
ممتاز، العلامة أكثر من 166 نقطة

المجموع 190 نقطة، المعدل : 95 نقطة  
دون المتوسط، العلامة أقل من 95 نقطة  
متوسط، العلامة بين 96 - 105 نقطة  
مقبول، العلامة بين 106 - 120 نقطة

النقطة النهائية من 190 /

تحسب النقطة النهائية باحتساب جميع النقاط الفرعية  
التقدير العام :

إمضاء وختم  
رئيس المجلس

إمضاء رئيس الغرفة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل

مجلس قضاء

سنة :

09. إستمارة التنقيط السنوي لقضاة تطبيق العقوبات

اللقب :

الإسم :

تاريخ ومكان الإزدياد :

الحالة العائلية :

مهنة الزوج :

المؤهلات العلمية :

تاريخ الإنتساب لسلك القضاء :

تاريخ صدور مرسوم التعيين :

تاريخ الترسيم :

الرتبة :

الوظيفة الحالية :

العنوان الشخصي :

العنوان العائلي :

إسم الأب :

إسم ولقب الأم :

رقم جواز السفر :

إلى غاية :

عدد الأولاد :

مكان عمل الزوج :

صالح من :

## كشف الخدمات القضائية

إبتداء من	الجهة القضائية	الوظيفة

## - بطاقة تقييم قضاة تطبيق العقوبات

تسيب العلامة	العلامة الممنوحة	علامة التنقيط	معايير التقييم المهنية
		0.30	01- الكفاءة المهنية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - التحكم في الإجراءات، - القدرة على اتخاذ القرار، - القدرة على الإتصال والحوار مع المساجين،
		0.25	- القدرة على تشخيص العقوبات، 02- المساهمة في إعادة الإدماج، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية: - تفعيل وتنشيط لجنة تطبيق
		0.15	العقوبات، - دراسة التظلمات والطلبات، 03- روح المسؤولية ، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية:
		0.20	- حسن التقدير والتصرف، - المبادرة والشجاعة في اتخاذ القرار ، 04- التكوين، يقيم هذا المعيار حسب

		0.15	المؤشرات الآتية: - الإستعداد للتكوين والإنضباط خلاله، المساهمة في التكوين، 05- الإنضباط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية: - الإلتزام بأوقات العمل،
			معايير تقييم الشخصية

		0.20	01- النزاهة والحياد، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية: - العفة والوفاء، - الإستقامة وعدم الخضوع للمؤشرات، - التجرد من الذاتية،
		0.15	02- السيرة والسلوك، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية: - السمعة،
		0.10	03- التحفظ، يقيم هذا العنصر حسب المؤشرات الآتية: - المحافظة على السر المهني،
		0.10	04- الهيئة والمظهر، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية: - حسن المظهر،
		0.10	05- العلاقة مع المحيط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية: - العلاقة مع الرؤساء، الزملاء والموظفين،
		0.10	- العلاقة مع أعوان المؤسسات العقابية ... 06- الإسهام في الإنتاج العلمي، يقيم هذا المعيار



			حسب المؤشرات الآتية: - المشاركة والمساهمة في البحوث القانونية والقضائية،
--	--	--	---

كيفية التقييم والتنقيط :

المجموع 180 نقطة، المعدل 90 نقطة

دون المتوسط، العلامة أقل من 90 نقطة

متوسط، العلامة بين 91-100 نقطة

مقبول، العلامة بين 101-115 نقطة

النقطة النهائية من 180/

تحسب النقطة النهائية باحتساب جميع النقاط الفرعية

التقدير العام:

إمضاء وختم النائب العام

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل

مجلس قضاء

سنة :

- إستارة التنقيط السنوي لقضاة النيابة العامة بالمجلس القضائي

اللقب :

الإسم :

تاريخ ومكان الازدياد :

الحالة العائلية :

مهنة الزوج :

المؤهلات العلمية :

تاريخ الإنتساب لسلك القضاء :

تاريخ صدور مرسوم التعيين :

تاريخ الترسيم :

الرتبة :

الوظيفة الحالية :

العنوان الشخصي :

العنوان العائلي :

إسم الأب :

إسم ولقب الأم :

رقم جواز السفر :

إلى غاية :

عدد الأولاد :

مكان عمل الزوج :

صالح من :

## كشف الخدمات القضائية

الوظيفة	الجهة القضائية	إبتداء من

### - بطاقة تقييم قضاة النيابة العامة بالمجلس القضائي

تسيب العلامة	العلامة الممنوحة	علامة التنقيط	معايير التقييم المهنية
		0.15	01- تنظيم العمل، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - القدرة على تحمل المسؤولية ، - القدرة على تنظيم المصالح ومنهجية العمل المتبعة
		0.20	02- متابعة ومراقبة نشاط المصالح، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - القدرة على المراقبة والاشراف وتنشيط المصالح
		0.30	03- الكفاءة المهنية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - التحكم في الإجراءات، - ملائمة الإلتماسات أمام الغرف - الإلتزام بالعلاقة السلمية،
		0.20	- الحدس واليقظة مع السرعة في اتخاذ القرار، - الحرص على تنفيذ التعليمات، 04- الفصاحة والجرأة والافتناع، يقيم هذا المعيار حسب

		0.15	المؤشرات الآتية : - الفصاحة في المرافعة وعرض الحجج ، - قدرات الاتصال والحوار مع الرؤساء والسلطات 05- روح المسؤولية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات
		0.20	الآتية : - حسن التقدير والتصرف ، - المبادرة والشجاعة في اتخاذ القرار ، 06- التكوين ، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :
		0.15	- الاستعداد للتكوين والانضباط خلاله ، - المساهمة في التكوين ، 07- الانضباط : يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - الالتزام بأوقات العمل ، - الالتزام بمواعيد الجلسات ،

معايير التقييم الشخصية			
		0.15	01- النزاهة والحياد، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - العفة والوفاء ، - الاستقامة وعدم الخضوع للمؤثرات، - التجرد من الذاتية، 02- السيرة والسلوك، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية: - السمعة، 03- التحفظ، يقيم هذا العنصر حسب المؤشرات الآتية: - المحافظة على السر المهني، الوثائق، المدافلة وأسرار 04- الهيئة والمظهر، يقيم هذا المعيار حسب
		0.10	
		0.10	
		0.10	

		0.10	المؤشرات الآتية: - حسن المظهر، 05- العلاقة مع المحيط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية:
		0.10	- العلاقة مع الرؤساء، الزملاء والموظفين، - العلاقة مع أعوان ومساعدتي القضاء، المحاميين، المحضرين - الضبطية القضائية، الخبراء، 06- الإسهام في الإنتاج العلمي، يقيم هذا العنصر من خلال المؤشرات الآتية: - المساهمة في البحوث القانونية والقضائية، - إنتاج المؤلفات،

كيفية التقييم والتنقيط :

المجموع 200 نقطة، المعدل 100 نقطة

حسن، العلامة بين 145-126 نقطة

حسن جدا، العلامة بين 170-146 نقطة

ممتازة، العلامة أكثر من 176 نقطة

متوسط، العلامة بين 110-101 نقطة

دون المتوسط ، العلامة أقل من 100 نقطة

النقطة النهائية من 200 /

تحسب النقطة النهائية باحتساب جميع النقاط الفرعية

التقدير العام:

إمضاء وختم النائب العام

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل

مجلس قضاء :

سنة :

استمارة التنقيط السنوي لرؤساء المحاكم

اللقب :

الإسم :

تاريخ ومكان الميلاد :

الحالة العائلية :

مهنة الزوج :

المؤهلات العلمية :

تاريخ الانتساب لسلك القضاء :

تاريخ صدور مرسوم التعيين :

تاريخ الترسيم :

الرتبة :

الوظيفة الحالية :

العنوان الشخصي :

العنوان العائلي :

إسم الأب :

إسم ولقب الأم :

رقم جواز السفر :

غاية :

عدد الأولاد :

مكان عمل الزوج :

إلى

صالح من :

كشف الخدمات القضائية

الوظيفة	الجهة القضائية	ابتداء من

بطاقة تقييم رؤساء المحاكم

تسبب العلامة	العلامة الممنوحة	علامة التنقيط	معايير التقييم المهنية
			<p>01 - إدارة وتنظيم العمل، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- القدرة على تحمل المسؤولية،</li> <li>- التوزيع العقلاني للقضاة على الأقسام،</li> <li>- تنظيم الأقسام،</li> <li>- القدرة على التأطير وخلق الانسجام بين القضاة</li> </ul> <p>02- متابعة ومراقبة نشاط الأقسام، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- القدرة على الاشراف والمتابعة،</li> <li>- مراقبة انضباط القضاة،</li> <li>- الحرص على تسبب الأحكام وطبعها ومراجعتها والتوقيع،</li> </ul> <p>03- الكفاءة المهنية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- التحكم في الإجراءات،</li> <li>- الملائمة في إصدار الأوامر الولائية،</li> <li>- حسن التقدير في إصدار الرخص والعقود المختلفة،</li> <li>- آجال إنجاز الأوامر الولائية والرخص،</li> </ul> <p>04 - المردودية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد الأحكام الفاصلة في الموضوع،</li> <li>- آجال الفصل المعقولة</li> </ul> <p>05 - النوعية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- القدرة على التحليل والاستنتاج،</li> <li>- أسلوب التحرير القضائي،</li> <li>- العناية بتطبيق القانون،</li> <li>- الإجابة على الطلبات والدفع،</li> </ul>

			06 - التحكم في ضبط الجلسة، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - احترام توقيت الجلسات، - القدرة على ضبط النفس والاستماع والاصغاء،
--	--	--	--

		0.15	07 - روح المسؤولية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات التالية : - حسن التقدير والتصرف، - المبادرة والشجاعة في اتخاذ القرار،
		0.20	08 - التكوين، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - الاستعداد للتكوين والانضباط خلاله، - المساهمة في التكوين
		0.15	09 - الانضباط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - الالتزام بأوقات العمل، - الالتزام بمواعيد الجلسات،

			معايير التقييم الشخصية
--	--	--	------------------------

		0.15	01 - النزاهة الحياد، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - العفة والوفاء، - الاستقامة وعدم الخضوع للمؤثرات،
		0.10	02 - السيرة والسلوك، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : السمعة :
		0.0	03 - التحفظ ، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :



		1	<p>- المحافظة على السر المهني، المداولة وأسرار الأطراف،</p> <p>04 - الهيئة والمظهر، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <p>- حسن المظهر،</p> <p>- حسن الهندام،</p> <p>05 - العلاقة مع المحيط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :</p> <p>العلاقة مع الرؤساء، الزملاء والموظفين،</p> <p>- العلاقة مع أعوان ومساعدتي القضاء، المحامين، الخبراء.....،</p> <p>06 - الإسهام في الانتاج العلمي، يقيم هذا المعيار من خلال المؤشرات الآتية :</p> <p>- المساهمة في البحوث القانونية والقضائية،</p> <p>- إنتاج المؤلفات،</p>
		0.0	
		0.10	
		0.10	

### كيفية التقييم والتنقيط :

حسن، العلامة بين 141 -

المجموع 230 نقطة، المعدل : 115 نقطة

160 نقطة

حسن جدا، العلامة

دون المتوسط، العلامة أقل من 115 نقطة

بين 161 - 185 نقطة

ممتاز، العلامة أكثر

متوسط، العلامة بين 116 - 125 نقطة

من 186 نقطة

مقبول، العلامة بين 126 - 140 نقطة

النقطة النهائية من 230 /

تحسب النقطة النهائية باحتساب جميع النقاط الفرعية

التقدير العام :

إمضاء وختم رئيس المجلس

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل

مجلس قضاء :

سنة :

06 - استمارة التنقيط السنوي للمستشارين بالمجلس القضائي

اللقب :

الإسم :

تاريخ ومكان الميلاد :

الحالة العائلية :

مهنة الزوج :

المؤهلات العلمية :

تاريخ الانتساب لسلك القضاء :

تاريخ صدور مرسوم التعيين :

تاريخ الترسيم :

الرتبة :

الوظيفة الحالية :

العنوان الشخصي :

العنوان العائلي :

إسم الأب :

إسم ولقب الأم :

رقم جواز السفر :

غاية :

عدد الأولاد :

مكان عمل الزوج :

إلى

صالح من :

كشف الخدمات القضائية

الوظيفة	الجهة القضائية	ابتداء من

تسبب العلامة	العلامة الممنوحة	علامة التنقيط	معايير التقييم المهنية
		0.20	<p>01 - المروددية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : عدد القرارات الفاصلة في الموضوع،</p>
		0.40	<p>آجال الفصل، 02- النوعية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - القدرة على التحليل</p>
		0.40	<p>والاستنتاج - العناية بتطبيق القانون، - الإجابة على الطلبات والدفوع الأصلية، 03- الالتزام بالعمل الجماعي، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - الفعالية والانسجام في عمل الغرفة، - احترام توقيت الجلسات والمداومات، - العناية بتطبيق القانون،</p>
		0.20	<p>04 - الإلتزام بالعمل الجماعي، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - حسن التقدير والتصرف،</p>
		0.15	<p>- المبادرة والشجاعة في اتخاذ القرار، 05 - التحكم في ضبط الجلسة، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية: - الاستعداد للتكوين والانضباط خلاله، - المساهمة في التكوين</p>
			<p>06 - الانضباط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - الإلتزام بأوقات العمل، - الإلتزام بمواعيد الجلسات والمداومات،</p>

			معايير التقييم الشخصية
		0.15	01 - النزاهة الحياد، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - العفة والوفاء، - الاستقامة وعدم الخضوع للمؤثرات، - التجرد من الذاتية،
		0.10	02- السيرة والسلوك، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : السمعة :
		0.10	03 - التحفظ ، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - المحافظة على السر المهني، المداولة وأسرار الأطراف،
		0.10	04 - الهيئة والمظهر، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - حسن المظهر، - حسن الهندام،
		0.10	05 - العلاقة مع المحيط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : العلاقة مع الرؤساء، الزملاء والموظفين، - العلاقة مع أعوان ومساعدتي القضاء، المحاميين، الخبراء.....،
		0.10	06 - الإسهام في الانتاج العلمي، يقيم هذا المعيار من خلال المؤشرات الآتية : - المساهمة في البحوث القانونية والقضائية، - إنتاج المؤلفات،

كيفية التقييم والتنقيط :

المجموع 190 نقطة، المعدل : 95 نقطة

140 نقطة

حسن، العلامة بين 121 -

دون المتوسط، العلامة أقل من 95 نقطة

حسن جدا، العلامة بين 141

- 165 نقطة

ممتاز، العلامة أكثر من 166

متوسط، العلامة بين 96 - 105 نقطة

نقطة

مقبول، العلامة بين 106 - 120 نقطة

النقطة النهائية من 190 /

تحسب النقطة النهائية باحتساب جميع النقاط الفرعية

التقدير العام :

إمضاء وختم رئيس المجلس

إمضاء رئيس الغرفة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل

مجلس قضاء :

سنة :

07 استمارة التنقيط السنوي لرؤساء الأقسام والغرف بالمجلس القضائي

اللقب :

الإسم :

تاريخ ومكان الميلاد :

الحالة العائلية :

مهنة الزوج :

المؤهلات العلمية :

تاريخ الانتساب لسلك القضاء :

تاريخ صدور مرسوم التعيين :

تاريخ الترسيم :

الرتبة :

الوظيفة الحالية :

العنوان الشخصي :

العنوان العائلي :

إسم الأب :

إسم ولقب الأم :

رقم جواز السفر :

غاية :

عدد الأولاد :

مكان عمل الزوج :

إلى

صالح من :

كشف الخدمات القضائية

الوظيفة	الجهة القضائية	ابتداء من

07 - بطاقة تقييم رؤساء الأقسام والغرف بالمجلس القضائي

تسبب العلامة	العلامة الممنوحة	علامة التنقيط	معايير التقييم المهنية
		0.20	01 - المروددية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : عدد القرارات الفاصلة في الموضوع، آجال الفصل،
		0.20	02- التحكم في إدارة الغرفة، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية - القدرة على تحمل المسؤولية - القدرة على تنشيط الغرفة، - الملائمة وحسن التقدير في توزيع الملفات،
		0.40	- الإشراف الفعلي علي سير أمانة ضبط الغرفة، 03- نوعية القرارات، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : - القدرة على التحليل والاستنتاج، - أسلوب التحرير القضائي،
		0.20	- العناية بتطبيق القانون، - الإجابة على الطلبات والدفع الأصلية، والعارضة،
		0.15	04 - الإلتزام بالعمل الجماعي، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية - الفعالية في والإندجام في عمل الغرفة، - احترام توقيت الجلسات والمداومات،
		0.15	05 - التحكم في ضبط الجلسة، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية - احترام توقيت الجلسات، - القدرة على ضبط النفس والاستماع والإصغاء،
		0.20	- القدرة على فرض الوقار والهيبة داخل الجلسة،



			<p>06 - روح المسؤولية، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :  حسن التقدير والتصرف،  - المبادرة والشجاعة في اتخاذ القرار،  07 - التكوين، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :  - الاستعداد للتكوين والانضباط  خلاله  - المساهمة في التكوين</p>
--	--	--	--

		0.15	<p>08 - الانضباط، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :  - الالتزام بأوقات العمل  - الالتزام بمواعيد الجلسات وحضور  المداولات</p>
			<p>معايير التقييم الشخصية</p>
		0.15	<p>01 - النزاهة الحياد، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :  - العفة والوفاء،  - الاستقامة وعدم الخضوع للمؤثرات،  - التجرد من الذاتية،</p>
		0.10	<p>02- السيرة والسلوك، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :  السمعة :</p>
		0.10	<p>03 - التحفظ ، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :  - المحافظة على السر المهني، المداولة  وأسرار الأطراف،</p>
		0.10	<p>04 - الهيئة والمظهر، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية :  - حسن المظهر،  - حسن الهندام،</p>

	0.10	05 - العلاقة مع المحيط ، يقيم هذا المعيار حسب المؤشرات الآتية : العلاقة مع الرؤساء، الزملاء والموظفين ، - العلاقة مع أعوان ومساعدي القضاء، المحاميين، الخبرا.....،
	0.10	06 - الإسهام في الانتاج العلمي، يقيم هذا المعيار من خلال المؤشرات الآتية : - المساهمة في البحوث القانونية والقضائية، - إنتاج المؤلفات،

كيفية التقييم والتنقيط :

حسن، العلامة بين 141 -

المجموع 230 نقطة، المعدل : 115 نقطة

160 نقطة

حسن جدا، العلامة

دون المتوسط، العلامة أقل من 115 نقطة

بين 161 - 185 نقطة

ممتاز، العلامة أكثر

متوسط، العلامة بين 116 - 125 نقطة

من 186 نقطة

مقبول، العلامة بين 126 - 140 نقطة

النقطة النهائية من 230 /

تحسب النقطة النهائية باحتساب جميع النقاط الفرعية

التقدير العام :

إمضاء وختم رئيس المجلس