بالاستناد إلى الأمر06/03 الذي يحتوي على القانون الأساسي للوظيفة العمومية، بالإضافة إلى أي خطأ أو مخالفة يرتكبها الموظف أثناء أداء مهامه، يجدر بالذكر أن بعض هذه الأفعال قد تُعامَل أيضًا من الجانب الأخلاقي بالإضافة إلى الجانب الإداري. ومن هنا نستطيع تعريف الخطأ المهني على أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية " ثانيا: أركان الخطأ المهني: الركن المادي: عند التصنيف، يجب أخذ مبدأ القانونية في الاعتبار بهدف الحفاظ على المصلحة العامة وحماية حقوق الموظف. الخطأ من الدرجة الأولى أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح" يمكن للاختلال في الانضباط العام التسبب في ضياع الموارد والفشل في تحقيق الأهداف المرجوة. على سبيل المثال يتم تصنيف التصرفات الغير لائقة في مكان العمل كأخطاء من الدرجة الأولى. يتم التعامل معها في الدرجتين الأولى والثانية من الخطأ المهني وفقًا للتشريع الجزائري. بل يُعتمد على وجود تقصير. رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول. إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه. د. الخطأ من الدرجة الرابعة: تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية. الباب الثاني: العقوبات التأديبية تختلف العقوبات التأديبية من حيث النوع والشدة، فيؤدي إلى الحرمان من بعض أو كل الحقوق التي يتمتّع بها الموظّف، ومنهم من عرّفها بأنّها "جزاء من نوع خاص يصيب الموظّف في مركزه الوظيفي دون المساس بحرّيته أو ملكيته الخاصّة بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصّة بحيث يترتّب عليها الحرمان أو الإنقاص من امتيازات الوظيفة. وتضمن حقوقهم وتحمي المصلحة العامة في نفس الوقت. مبدأ شرعية العقوبة: ولتطبيق هذا المبدأ لابد من توافر جملة من الشروط منها، وحدة المخالفة التأديبية، ومن ثم يجب أن يكون فلا يجوز مثلا توقيع عقوبة الجزء بتخفيض من الدرجة عن واقعة تغيب العامل عن العمل لمدة يومين» وإذا تم ذلك يكون قرار الجزاء غير مشرع ويشوبه الغلو على الوجه الآخر يتعين أيضا عدم الإفراط في الشفقة مع الموظف العام عند ارتكابه مخالفة جسيمة وتوقيع جزء لا يتناسب مع الجزم الذي ارتكبه، مبدأ مساواة العقوبة مبدأ شخصية العقوبة مفاد هذا المبدأ هو أن تتحصر مسؤولية الموظف التأديبية عن الواجبات والأعمال التي 4. الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، والجدير بالذكر أنّ المشرّع الجزائري لم ينّص على جميع العقوبات الإدارية الممكن توقيعها الموظّف العمومي في صلب المادّة 163 محّل الدراسة وان كانت تمثل الشريعة العامّة بل أقر بإمكانية توقيع عقوبات رابعا: مضمون العقوبات التأديبية لتوضيح مفهوم العقوبات التأديبية ودرجاتها لابد من التعمق في مضمونها كما يلي: الإنذار الكتابي: وهذا حتى لا يعود مرة أخرى للإخال بواجباته في تأدية مهامه ويتسم بالشكلية لكي يكون قرينة ضد الموظف. التوبيخ: وتتمثل هذه العقوبة من الدرجة الثانية أي حرمان الموظف من التمتع من بعض الحقوق، مضمون العقوبات من الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة: الباب الثالث: إجراءات تطبيق العقوبة على الخطأ المهني بوجه عام، ثانيا: مرحلة الإحالة والمواجهة: ثالثا: مرحلة الفحص والبحث التحقيق في سياق العقوبات التأديبية يعني إجراء فحص وبحث موضوعي للوقائع والأدلة المتعلقة بالمخالفة المزعومة. يهدف التحقيق إلى جمع الأدلة وتحليلها وتقييمها بطريقة موضوعية ومنصفة، بهدف تحديد ما إذا كانت المخالفة قد حدثت فعلًا وإذا كانت هناك مسؤولية للموظف المتهم. أن يكون صادرا من سلطة التحقيق وفقا للشكليات المحددة قانونا. ونستخلص من هذا بأن التحقيق الإداري هو أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة ويستخدم على وجه العموم كأساس لقرار السلطة الرئاسية باقتراح الجزاء أو توقيعه أو إحالة العامل أو الموظف إلى المحكمة التأديبية. وهذا استنادا للأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 64 منه: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوما ابتداء من تاريخ إخطاره " ." والغرض من التبليغ هو تمكين المخاطبين به للاحتجاج ولإمكانية بداية سربان الفرار الإداري، فضلا عن كونه يعد نفطة بداية سريان دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية وهي في مجملها تشكل ضمانات بعد صدور قرار التأديب . الباب الرابع: الضمانات المقررة للموظف العمومي حتى بعد صدور القرار التأديبي. يتمثل احترام الضمانات القانونية التي أقرها المشرع للموظف في وجود ضمانات قبل صدور القرار التأديبي وبعده. حيث أنّه وكما جاء في المادة 65 من الأمر 06/03 "تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية. الطعن شكلا: ليتّم قبوله شكلا لابد من: 4. التبليغ بقرار العقوبة التأديبية: هل تم تبليغ الطاعن بقرار العقوبة التأديبية بقرار كتابي في أجل 8 أيام من إصدار العقوبة حسبما نصت عليه المادة 172 من قانون الوظيف العمومي؟؟، فقد نصت المادة 73 من هذا القانون على أن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها

Summarized by © lakhasly.com

وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي يكون عن طريق التنظيم. تخضع القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لرقابة القضاء الإداري. وتمثل الرقابة القضائية على القرار التأديبي الضمانة الأخيرة والملاذ الأخير بالنسبة

Summarized by © lakhasly.com