



سياسات / وزارة الصحة

رمز السياسة					اسم السياسة : إنهاء خدمة الموظف
MOH	POL	D	HRM	07	
الطبعة : السادسة					عدد الصفحات : ٩
الوحدة التنظيمية: مديرية الموارد البشرية					
الجهة المعنية بتنفيذ السياسة: مديرية الموارد البشرية/ قسم السجلات					
تاريخ الاعداد : ٢/١/٢٠٢٥		التوقيع:		الاعداد : مديرية الموارد البشرية الاسم : القسم / اللجنة : قسم السجلات	
تاريخ التدقيق : ١/٢/٢٠٢٥		التوقيع:		التدقيق والمراجعة من قبل مدير الجهة المعدة : مدير مديرية الموارد البشرية : الدكتور معن عمران العامر	
تاريخ تدقيق ضبط الجودة : ٥/٣/٢٠٢٥		التوقيع:		التدقيق من ناحية ضبط الجودة: مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة	
تاريخ الاعتماد : ١١ / ٣ / ٢٠٢٥		التوقيع:		الاعتماد : الامين العام للشؤون الادارية والفنية	

وزارة الصحة
مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة
السياسات والإجراءات
Policies & Procedures
١١ آذار ٢٠٢٥
ختم الاعتماد
معتمد
Approved

تتم مراجعة السياسة كل سنتين على الأقل من تاريخ اعتماد آخر طبعة :

رقم الطبعة	تاريخ الاعتماد	ميررات مراجعة السياسة

ختم النسخة الاصلية

MASTER COPY

٩٤



سياسات / وزارة الصحة

اسم السياسة : إنهاء خدمة الموظف	رمز السياسة
عدد الصفحات : ٩	الطبعة : السادسة
	MOH POL D HRM 07

موضوع السياسة:

يتم إنهاء خدمة الموظف في الحالات التالية:

١. قبول الاستقالة
٢. إنتهاء مدة العقد أو أنهاؤه
٣. فقد الوظيفة
٤. عدم اللياقة الصحية
٥. الاستغناء عن الخدمة
٦. العزل من الوظيفة
٧. فقد الجنسية الاردنية
٨. التسريح من الخدمة وفقاً لأحكام المادة (١٠٧) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢٤.
٩. انتهاء الخدمة للموظف الخاضع للضمان الاجتماعي.
١٠. الإحالة على التقاعد أو الاستياداع وفقاً لأحكام قانون التقاعد المدني .
١١. الوفاة

الفئات المستهدفة

موظفي وزارة الصحة

الهدف من السياسة /المنهجية :

توعية الموظفين الخاضعين لنظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام في الوزارة بالإجراءات القانونية لإنهاء خدماتهم

MASTER COPY



سياسات / وزارة الصحة

رمز السياسة					اسم السياسة : إنهاء خدمة الموظف
MOH	POL	D	HRM	07	
الطبعة : السادسة					عدد الصفحات : ٩

التعريفات :

إنهاء الخدمة : هو أن تنتهي خدمة الموظف ويصبح ليس له أي علاقة في عمل في الدائرة التي كان عمل بها وحسب الحالات المذكورة في نظام إدارة الموارد البشرية

المسؤوليات :

- مديرية الموارد البشرية اعداد القرارات وتدقيقها وتوقيعها من المرجع المختص
- وحدات الموارد البشرية في مراكز العمل التابعة للوزارة

الأدوات :

- استدعاء من صاحب العلاقة بطلب الاستقالة أو الإحالة على التقاعد
- قرار لجنة طبية عليا يفيد بأن الموظف غير متجاوب على العلاج ووضعه الصحي غير مستقر ولا يؤمل شفاؤه بحيث يستطيع العودة إلى عمله في حال عدم اللياقة الصحية
- كتاب من دائرة الموظف يفيد بتغيب المعني عن العمل وحسب المدة المنصوص عليها بالنظام اعلاه في حال التغيب عن الوظيفة دون اذن رسمي.
- كتاب من دائرة الموظف مرفقا العقوبات التأديبية التي اتخذت بحقه وفقاً لاحكام النظام يوقع ويصدر ويتم توزيعه من دائرة عمله حسب الاصول .

الاجراءات:

1- قبول الاستقالة :

1. تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف خطية وغير مشروطة، وتقدم إلى المرجع المختص باتخاذ قرار التعيين وإذا لم يصدر القرار بقبولها خلال ٣٠ يوم من تاريخ تقديمها فتعتبر مرفوضة.
2. على الموظف أن يستمر في القيام بمهام وظيفته إلى حين تسلمه القرار بقبول استقالته وإلا اعتبر فاقداً لوظيفته .

MASTER COPY



سياسات / وزارة الصحة

اسم السياسة : إنهاء خدمة الموظف	رمز السياسة
عدد الصفحات : ٩	الطبعة : السادسة
	MOH POL D HRM 07

٣. يجوز قبول استقالة الموظف الملتمزم بالخدمة بناء على طلبه قبل إتمام الخدمة التي التزم بها، شريطة ان تتم تسوية قيمة المطالبة المالية عن المدة المتبقية من الالتزام قبل الموافقة على استقالته.

٢- انتهاء مدة العقد أو إنهاؤه

تنتهي خدمة الموظف حكما في الحالات التالية:-

- أ- إذا انتهت مدة العقد ولم يتم تجديده .
ب- إذا انتهت أو أنهيت خدمته وفق أحكام النظام أو بموجب شروط العقد.

3- فقد الوظيفة:

يعتبرالموظف فاقداً لوظيفته في أي من الحالات التالية: -

- ١ - إذا لم يباشر العمل فعلياً في الدائرة أو في الوظيفة المحددة له بقرار من المرجع المختص لمدة عشرة أيام عمل متصلة من التاريخ المحدد في القرار.
٢. إذا تغيب عن وظيفته دون إجازة قانونية أو دون عذر مشروع أو توقف او امتنع عن تأدية مهام وظيفته فعلياً لمدة عشرة أيام عمل متصلة او متقطعة خلال السنة.
٣. يصدر القرار باعتبار الموظف فاقداً لوظيفته من الوزير بناء على تنسيب الأمين العام ويعتبر القرار نافذ المفعول اعتباراً من اليوم الأول الذي تغيب او توقف او امتنع الموظف فيه عن العمل اذا كانت المدة متصلة ومن تاريخ اكماله هذه المدة اذا كانت متقطعة.
٤. للموظف الذي اعتبر فاقداً لوظيفته بمقتضى أحكام القانون حق الاعتراض على القرار خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه بالنشر في صحيفة يومية محلية واحدة من الصحف الأوسع انتشاراً ويقدم الاعتراض متضمناً الأسباب التي استند إليها، فإذا اقتنع الوزير بالأسباب الواردة فيه ألغى قراره وأعاد الموظف إلى وظيفته.
٥. للموظف الذي اعتبر فاقداً لوظيفته التنافس على إشغال أي وظيفة في القطاع العام وفقاً لأحكام النظام شريطة انقضاء ثلاث سنوات على قرار فقده لوظيفته.

MASTER COPY



سياسات / وزارة الصحة

رمز السياسة					اسم السياسة : إنهاء خدمة الموظف
MOH	POL	D	HRM	07	
الطبعة : السادسة					عدد الصفحات : ٩

4- عدم النياقة الصحية :

إذا ثبت للجنة الطبية أن الموظف مرضه غير قابل للشفاء تنتهي خدماته بقرار من المرجع المختص بتعيين مثيله في الدرجة والراتب وذلك بعد إعطائه إجازة مدتها أربع أشهر بكامل الراتب والعلاوات بياناتها لا فائدة ترجى من تمديد إجازته وأنه أصبح عاجزاً عن القيام بمهام وظيفته.

5- الاستغناء عن الخدمة :

يتم الاستغناء عن خدمة الموظف بقرار من المرجع المختص في الحالات التالية:-

- أ- حصول الموظف على تقييم أداء بتقدير (عدم القدرة على إنجاز المهام).
- ب- استمرار أداء الموظف الحاصل على تقييم أداء بتقدير (إنجازا لمهام دون المستوى المطلوب) أو (عدم إنجاز المهام لنقص المهارات والمعرفة) بذات التقدير بعد انقضاء المهلة الممنوحة له لتقويم أدائه بمقتضى أحكام هذا النظام.
- ج- صدور قرار بالاستغناء عن خدماته من المجلس التأديبي أو الوزير.

6- العزل من الوظيفة:

يعزل الموظف في أي من الحالات التالية:-

- ١- إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جناية أو جنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرقعة والتزوير وإساءة الأمانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة وحياسة أو تعاطي المخدرات أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة.
 - ٢- إذا حكم عليه بالحبس من محكمة لمدة تزيد على ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة من غير المنصوص عليها في البند (١) من هذه الفقرة.
 - ٣- إذا صدر قرار من المجلس التأديبي بعزله.
- أ- يعتبر الموظف في أي حالة من الحالات المنصوص عليها في البندين (١) و(٢) من هذه الفقرة معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية.

MASTER COPY



سياسات / وزارة الصحة

رمز السياسة					اسم السياسة : إنهاء خدمة الموظف
MOH	POL	D	HRM	07	
الطبعة : السادسة					عدد الصفحات : ٩

ب- يجب إعلام الموظف بأي وسيلة متاحة بالإجراءات المتخذة بحقه من المرجع المختص خلال أسبوع من تاريخ علم الدائرة باكتساب الحكم الدرجة القطعية أو تاريخ صدور القرار النهائي.
- لا يحق للموظف الذي تم الاستغناء عن خدماته أو عزله من الوظيفة التنافس على إشغال أي وظيفة في القطاع العام.

7- فقد الجنسية الأردنية:

- تعتبر خدمة الموظف الذي فقد جنسيته الأردنية لأي سبب من الأسباب منتهية حكماً اعتباراً من تاريخ فقده الجنسية.

8- التسريح من الخدمة:

إذا اقتضت مصلحة العمل إعادة هيكلة الدائرة أو استحداث وحدات تنظيمية جديدة فيها أو دمجها في غيرها أو إلغائها أو إنقاص أعداد الموظفين فيها، فتشكل بقرار من رئيس الوزراء لجنة وزارية يحدد في قرار تشكيلها رئيسها وأعضاؤها تتولى دراسة وضع الدائرة والموظفين فيها واتخاذ القرارات اللازمة وممارسة المهام والصلاحيات التالية:-

1. نقل الموظف إلى وظيفة أخرى في الدائرة نفسها أو إلى دائرة أخرى .
2. إحالة الموظف على التقاعد أو الاستيداع إذا أكمل المدة المقبولة لذلك .
3. إنهاء الخدمة للموظف الخاضع للضمان الاجتماعي وفقاً لأحكام النظام.
4. تسريح الموظف في حال تعذر نقله إلى أي جهة أخرى.
5. ممارسة أي مهام أو صلاحيات منصوص عليها في أي نظام آخر يقرر مجلس الوزراء منحها للجنة.
6. يتم نقل الموظفين الخاضعين لقانون التقاعد المدني الذين لم يكملوا المدة المقبولة للتقاعد أو الاستيداع إلى وظائف في الدائرة نفسها أو إلى دائرة أخرى، على أن تتم إعادة تأهيل من يتم نقله إلى وظيفة تستدعي ذلك التأهيل.

MASTER COPY



سياسات / وزارة الصحة

رمز السياسة					اسم السياسة : إنهاء خدمة الموظف
MOH	POL	D	HRM	07	
الطبعة : السادسة					عدد الصفحات : ٩

٧. يصرف للموظف المسرح وفقاً لأحكام البند (٤) من هذه الفقرة بدلاً شهرياً يعادل ثلاثة أرباع مجموع راتبه لمدة ستة أشهر من تاريخ تسريحه.

٩- إنهاء الخدمة للموظف الخاضع للضمان الاجتماعي:

- ١- تنتهي خدمة الموظف الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي بقرار من مجلس الوزراء للموظف من الفئة العليا، وبقرار من الوزير بناءً على تنسيب الأمين العام لباقي الموظفين إذا أكمل الستين من عمره للموظف وخمس وخمسين سنة للموظفة .
- ٢- يجوز للمرجع المختص بالتعيين إنهاء خدمة الموظف الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي بناء على طلبه أو دون طلبه اذا استكمل شروط الحصول على التقاعد المبكر. على الرغم مما ورد في البند (١) من هذه الفقرة يجوز تمديد خدمة الموظف سنة فسنة لمدة لا تزيد على خمس سنوات بقرار من مجلس الوزراء لموظفي الفئة العليا وبقرار من الوزير بناء على تنسيب الأمين العام لباقي الموظفين إذا كان التمديد لاستكمال مدة حصول الموظف على راتب تقاعدي.

١٠- الإحالة على التقاعد أو الاستيداع :

- ١- يجوز إحالة الموظف على الاستيداع لمدة لا تتجاوز خمس سنوات مقبولة للتقاعد إذا كانت هذه المدة لا تؤدي إلى اكتماله المقررة للتقاعد بتاريخ صدور قرار إحالته على الاستيداع محسوبه من هذا التاريخ وفقاً للصلاحيات التالية:

- بقرار من مجلس الوزراء بناء على طلب الموظف
 - بقرار من مجلس الوزراء بتنسيب اللجنة المركزية وطلب مبرر من الدائرة دون طلب الموظف
- ٢- يعتبر الموظف المحال على الاستيداع بحكم المحال على التقاعد ولا حاجة لإصدار قرار بذلك عند استكمال مدة الاستيداع.

MASTER COPY



سياسات / وزارة الصحة

اسم السياسة : إنهاء خدمة الموظف	رمز السياسة
عدد الصفحات : ٩	الطبعة : السادسة
	MOH POL D HRM 07

- ٣- لا تحسب مدة الإحالة على الاستيداع لغايات الزيادة السنوية والترقيم .
- ٤- إذا أُحيل الموظف على الاستيداع دون طلبه فيتقاضى خلال مدة الاستيداع نصف راتبه الأساسي ، مع نصف العلاوة الأساسية ونصف علاوة غلاء المعيشة ونصف علاوة تحسين مستوى المعيشة وكامل العلاوة العائلية ، أما العلاوات الأخرى فلا يستحق أي شيء منها ويتم اقتطاع العائدات التقاعدية من كامل راتب الموظف قبل إحالته على الاستيداع .
- ٥- إذا أُحيل الموظف على الاستيداع بناءً على طلبه فإنه لا يتقاضى أي رواتب أو علاوات خلال مدة الاستيداع ويتوجب عليه دفع العائدات التقاعدية المستحقة خلال مدة الاستيداع .
- ١١- الوفاة :

- إذا توفي الموظف أثناء وجوده في الخدمة المدنية فيعطى ورثته الشرعيون تعويضاً يعادل مجموع المبالغ التالية:-
١. راتبه الاجمالي عن الشهر الذي توفي فيه .
 ٢. راتبه الاجمالي عن ستة أشهر أخرى .
 ٣. راتبه الاجمالي عن مدة الإجازة السنوية التي كانت مستحقة له عند وفاته ولم يستعملها على أن لا يزيد المجموع على سنتين يوماً .
- لا يؤثر ما ورد سابقاً من هذه المادة على أي حقوق أخرى يستحقها ورثة الموظف المتوفي أو المعالون من أفراد أسرته بما في ذلك حقوقهم التقاعدية أو حقوقهم في أي صندوق للضمان الاجتماعي .

النماذج / المرفقات :

لا يوجد

MASTER COPY



سياسات / وزارة الصحة

رمز السياسة					اسم السياسة : إنهاء خدمة الموظف
MOH	POL	D	HRM	07	
الطبعة : السادسة					عدد الصفحات : ٩

مؤشرات الاداء :

- ١- نسبة الموظفين الفاقدن لوظيفتهم من اجمالي موظفي الوزارة
- ٢- أعداد الموظفين الذين تم إنهاء خدماتهم بشكل دوري

المراجع :

- نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢٤.
- قانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته.

MASTER COPY

↩