



منصة الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية

11/10/2026

تحليل عقد الموظف

خالد عبدالرحمن الفهد

#HR2610-DEMO01

عقدك في صفحة

71

جيد مع ملاحظات

/100

في بنود عقدك الأساسية ما يحتاج مراجعة، وفي العقد شرطان يتعارضان مع النظام وبنء واحد يحتاج انتباهك قبل التوقيع.

● خطر: يتعارض مع النظام ● متوسط: يحتاج انتباهك أو مراجعة ● سليم

4

بنود مطابقة أو في صالحك

1

بند يحتاج انتباهك

2

بنود تتعارض مع النظام

أرقام عقدك

40.74 ريال	4,000 ريال	96,000 ريال	8,000 ريال
أجر ساعة العمل الإضافي	مكافأة نهاية الخدمة عند إكمالها	أجرك طوال مدة العقد الحالية	الأجر الشهري الإجمالي

ما ننصحك به قبل التوقيع

01 اطلب ضبط الساعات على الحد النظامي، أو توثيق احتساب الزيادة عملاً إضافياً. البند 7

02 اطلب تقليص المدة إلى سنتين كحد أقصى. البند 15.1

03 اطلب أن يقتصر الاسترداد على الاستقالة أو الفصل المشروع، وأن يكون متناقضاً مع الزمن، وبتكلفة موثقة يتفق عليها كتابةً قبل التدريب. البند 15.2

ما قرأناه من عقدك

هذه البيانات مأخوذة من عقدك الموثق في منصة قوى، وعليها بُني التحليل كله. راجعها: أي خطأ فيها يغير النتائج.

الأطراف والعقد

اسم الموظف	خالد عبدالرحمن الفهد	الجنسية	Saudi
رقم الهوية	0117.....	المسمى الوظيفي	HR Specialist
المهنة	Human Resources Specialist	مقر العمل	Riyadh
صاحب العمل	شركة الأفق النموذجية للتجارة	الرقم الوطني الموحد	70000000117
رقم العقد في قوى	900000117	نوع العقد	محدد المدة
بداية العقد	01/10/2026	نهاية العقد	30/09/2027
تاريخ التوثيق	20/09/2026	موعد صرف الأجر	End of each month

للحفاظ على خصوصيتك لا يتضمن هذا التقرير رقم هويتك كاملاً ولا رقم حسابك البنكي ولا بيانات التواصل. ونسخة عقدك محفوظة في حسابك بشكل آمن، ولا يطلع عليها غيرك وفريق HRAI.

كم تستحق، ومتى

كل الأرقام محسوبة من بيانات عقدك وفق طريقة الاحتساب النظامية، على افتراض بقاء الأجر كما هو.

تكوين الأجر الشهري 8,000 ريال



الأساسي 6,000 · 75% السكن 1,500 · 19% النقل 500 · 6%

مقارنة راتبك بالسوق

راتبك ضمن السوق العام، وتحت الوسط

الوظيفة المعيارية: أخصائي موارد بشرية · الموارد البشرية · الأساسي 75% من الإجمالي



نقارن أجرك الشهري الإجمالي الثابت (الأساسي + السكن + النقل + البدلات) بكل مصدر لحاله. النطاقات تختلف حسب حجم الشركة والمدينة والخبرة. والمقارنة استرشادية: ما تدخل في درجة العقد وليست حكماً نظامياً.

قيم مرجعية

أجر اليوم	266.67 ريال	أجر الساعة	29.63 ريال	ساعة العمل الإضافي	40.74 ريال	يوم العمل الإضافي	366.67 ريال	قيمة يوم الإجازة غير المستخدم	266.67 ريال
-----------	-------------	------------	------------	--------------------	------------	-------------------	-------------	-------------------------------	-------------

مكافأة نهاية الخدمة حسب مدة خدمتك وطريقة الخروج

مدة الخدمة	انتهاء العقد أو إنهاؤه من صاحب العمل	استقالتك
1 سنة	4,000 ريال	لا تُستحق
2 سنتان	8,000 ريال	2,666.67 ريال (الثلث)
3 سنوات	12,000 ريال	4,000 ريال (الثلث)

5 سنوات	20,000 ريال	13,333.33 ريال (الثلاثين)
7 سنوات	36,000 ريال	24,000 ريال (الثلاثين)
10 سنوات	60,000 ريال	60,000 ريال

محسوبة حسب المادتين 84 و85 من نظام العمل على أجرك الإجمالي الحالي (8,000 ريال). المبالغ تقديرية، ولا تُستحق المكافأة عند الإنهاء خلال التجربة أو في حالات المادة 80.

عينة - بيانات وهمية

البنود الثابتة في العقد

بنود عقد قوى الموخذ التي يحدد فيها الطرفان المدة والتجربة والساعات والإجازة والأجر، مطابقةً مع نظام العمل.

5.1 مدة العقد وتجديده

5.1

م 55 للاطلاع

محدد المدة · سنة واحدة · يتجدد تلقائيًا

العقد محدد المدة (سنة واحدة). ويتجدد تلقائيًا لمدة مماثلة ما لم يشعر أحد الطرفين الآخر عبر المنصة قبل 30 يومًا من نهايته. للعامل السعودي: إذا تجدد العقد محدد المدة ثلاث مرات متتالية، أو بلغت مدته الأصلية مع التجديد أربع سنوات أيهما أقل، واستمر الطرفان في تنفيذه، يتحول إلى عقد غير محدد المدة.

ماذا تفعل

إن كنت لا ترغب في التجديد فأشعر صاحب العمل عبر قوى قبل 30 يومًا من 30-09-2027.

6.1 فترة التجربة

6.1

م 53 مطابق للنظام

180 يومًا

ضمن الحد النظامي: 180 يومًا كحد أقصى بعد تعديل نظام العمل (فبراير 2025)، ولا يجوز تمديدها. خلالها يحق لأي من الطرفين إنهاء العقد عبر المنصة، ولا تُحتسب ضمنها إجازات الأعياد واليوم الوطني ويوم التأسيس والإجازة المرضية.

7 ساعات العمل والراحة الأسبوعية

7

بتعارض مع النظام

م 98 · م 104

54 ساعة أسبوعيًا · 6 أيام عمل · 1 يوم راحة

الحد النظامي 48 ساعة أسبوعيًا (8 ساعات يوميًا)، وما زاد يُعد عملاً إضافيًا مدفوع الأجر.

ماذا تفعل

اطلب ضبط الساعات على الحد النظامي، أو توثيق احتساب الزيادة عملاً إضافيًا.

8.1 الإجازة السنوية

8.1

م 109 مطابق للنظام

21 يومًا مدفوعة الأجر سنويًا

مطابقة للحد الأدنى النظامي. تزيد إلى 30 يومًا إذا أمضيت خمس سنوات متصلة لدى صاحب العمل. الأيام غير المستخدمة لا تسقط، وتُصرف نقدًا عند انتهاء الخدمة.

قيمة يوم الإجازة 267 قيمة الإجازة السنوية كاملة 5,600

9.1.1

الأجر والبدلات

للاطلاع

8,000 ريال شهريًا · الأساسي 6,000 (75%)

الأجر الإجمالي هو أساس احتساب مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة. أما أجر العمل الإضافي فزيادته (50%) تُحسب على الأساسي فقط، لذلك كلما ارتفعت نسبة الأساسي ارتفع أجر ساعتك الإضافية.

الأجر الأساسي 6,000 بدل السكن 1,500 بدل النقل 500 بدلات أخرى 0

11.4

أجر العمل الإضافي

م 107 مطابق للنظام

أجر الساعة + 50% من الأساسي · 40.74 ريال للساعة

يُكَلَّف العمل الإضافي كتابةً أو إلكترونياً، ويُدفع عنه أجر الساعة الكامل مضافاً إليه 50% من أجر الساعة الأساسي. ويجوز باتفاق مكتوب احتساب أيام راحة تعويضية بدل الأجر.

11.10

مكافأة نهاية الخدمة

م 84 · م 85 مطابق للنظام

4,000.00 ريال عند إكمال مدة العقد الحالية (خدمة سنة واحدة)

نصف أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر كامل عن كل سنة بعدها، على أساس الأجر الأخير. لا تُستحق عند الإنهاء خلال فترة التجربة أو في حالات المادة 80، وعند الاستقالة (المادة 85): لا شيء قبل سنتين، والثالث حتى خمس سنوات، والثلثان لما زاد عليها حتى أقل من عشر، وكاملة من عشر سنوات فأكثر (الجدول في قسم المستحقات).

ما أضافه صاحب العمل

الشروط في البند 15 تُكتب بصياغة حرة وتختلف من عقد لآخر، وفيها غالبًا ما يستحق التفاوض. رتبناها من الأهم إلى الأقل.

15.1 عدم المنافسة

لا يحق للموظف العمل لدى أي منافس في أي مكان في المملكة لمدة ثلاث سنوات بعد انتهاء العقد.

م 83 يتعارض مع النظام

● منع المنافسة بعد انتهاء العقد لمدة 3 سنوات في كامل المملكة

النظام يجيز شرط عدم المنافسة إذا كان عملك يتيح لك معرفة عملاء صاحب العمل أو أسرار نشاطه، بشرط أن يكون مكتوبًا ومحددًا زمنيًا (بحد أقصى سنتين) ومكانيًا ونوع عمل. المدة المذكورة تتجاوز الحد الأقصى. البند لا يحدد نوع العمل المقيّد بوضوح، وهذا شرط لصحته. النطاق المكاني يشمل المملكة كلها، وهو نطاق واسع قد يقيد فرصك الوظيفية بعد الخروج.

ماذا تفعل

اطلب تقليص المدة إلى سنتين كحد أقصى.

يلتزم الطرف الثاني بعدم العمل لدى أي جهة منافسة داخل المملكة العربية السعودية لمدة ثلاث سنوات من تاريخ انتهاء العقد.

15.2 استرداد تكاليف التدريب

إذا استقال الموظف خلال سنتين من أي دورة تدريبية يلتزم بسداد تكلفتها كاملة.

يحتاج انتباهك

● استرداد تكلفة التدريب إذا انتهت العلاقة خلال 24 شهرًا

الصياغة تتيح لصاحب العمل المطالبة بكامل تكلفة أي تدريب إذا انتهت العلاقة "لأي سبب"، حتى لو كان الإنهاء من جهته أو بلا خطأ منك، ولا تحدد سقفًا للتكلفة.

ماذا تفعل

اطلب أن يقتصر الاسترداد على الاستقالة أو الفصل المشروع، وأن يكون متناقضًا مع الزمن، وبتكلفة موثقة يُتفق عليها كتابةً قبل التدريب.

في حال استقالة الطرف الثاني خلال سنتين من تاريخ انتهاء أي برنامج تدريبي يلتزم بسداد كامل تكلفته.

يحافظ الموظف على سرية معلومات الشركة أثناء العمل وبعده.

للاطلاع

الحفاظ على سرية معلومات صاحب العمل

التزام معتاد في عقود العمل، ويُستحسن أن تكون "المعلومات السرية" محددة لا مفتوحة.

يلتزم الطرف الثاني بالمحافظة على سرية المعلومات والبيانات الخاصة بالطرف الأول أثناء سريان العقد وبعد انتهائه.

عينة - بيانات وهمية

النصوص النظامية

نص المواد التي استند إليها التقرير كما وردت في نظام العمل، حتى تقرأ الأساس بنفسك.
المواد المستند إليها: المادة 53، المادة 55، المادة 83، المادة 84، المادة 85، المادة 98، المادة 104،
المادة 107، المادة 109 من نظام العمل.

كيف أعددنا هذا التقرير

قرأنا بيانات العقد مباشرة من نسخة قوى الموثقة بطريقة آلية ثابتة، دون تقدير أو تخمين. الأرقام والمستحقات حسب نظام العمل.

الحكم على كل بند مربوط بمواد نظام العمل (الإصدار 2026.10-r4).

رقم التقرير HR2610-DEMO01 · تاريخ الإصدار 11 أكتوبر 2026.

هذا التقرير تحليل آلي لأغراض التوعية، ولا يُعد استشارة قانونية ولا رأياً ملزماً. القرار النهائي في أي نزاع للجهات المختصة. ويُعمل بالنص العربي للعقد عند أي اختلاف (البند 14.7).

بيانات وهمية



HRAI

منصة الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية

الملخص النهائي للتحليل

التقرير هذا يعطيك تحليل مرتب لعقد عملك بناءً على نظام العمل السعودي، ويبين لك أهم حقوقك والتزاماتك وأي مخاطر ممكنة، ننصحك تقرأ النقاط التي فيه زين قبل ما توافق أو ترتبط بأي التزام في العقد.

www.hrai.sa

hello@hrai.sa

+966 53 490 0757

يعتمد هذا التقرير على تحليل آلي لبند العقد وفق نظام العمل السعودي، وهو مخصص لأغراض إيضاحية فقط، ولا يشكل استشارة قانونية ملزمة أو رأياً قانونياً معتمداً.