السعودية · الرواتب

حساب مكافأة نهاية الخدمة 2026: المادتان 84 و85 من نظام العمل

آخر تحقق: 12-11-2026 · منشور: 12-11-2026 · مدة القراءة 6 دقائق · المصادر: نظام العمل السعودي، المادة الثانية والمواد 80–88 (وزارة الموارد البشرية، الترجمة الإنجليزية الرسمية)؛ HRSD — شرح مكافأة نهاية الخدمة؛ وزارة الموارد البشرية — الدليل التوعوي بحقوق وواجبات أصحاب العمل والعمال (2025)

باختصار

وفق نظام العمل السعودي (المادة 84)، مكافأة نهاية الخدمة هي أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر كامل عن كل سنة بعدها، وتُحسب على أساس الأجر الأخير، ويُستحق عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه العامل في العمل. وعند الاستقالة (المادة 85) لا يستحق العامل شيئاً إذا قلّت خدمته عن سنتين، ويستحق الثلث من سنتين إلى 5 سنوات، والثلثين من 5 إلى 10 سنوات، والمكافأة كاملة من 10 سنوات فأكثر.

آخر تحقق: 12-11-2026 · المصدر: وزارة الموارد البشرية — نظام العمل السعودي، المواد 84–88

معادلة المادة 84

تنص المادة 84 على أنه عند انتهاء علاقة العمل يدفع صاحب العمل **أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى** و**أجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية**. وتُحسب المكافأة على أساس **الأجر الأخير**، ويُستحق عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه العامل منها في العمل.

لا يوجد حد أقصى للمكافأة ولا حد أدنى لمدة الخدمة. ويُعامَل العامل السعودي وغير السعودي بالطريقة نفسها.

مكافأة نهاية الخدمة وفق المادة 84

خدمة	المكافأة عن كل سنة	المجموع في نهاية الشريحة
السنوات من 1 إلى 5	أجر نصف شهر	أجر شهرين ونصف بعد 5 سنوات
من السنة السادسة فما بعد	أجر شهر كامل	شهران ونصف يُضاف إليها شهر عن كل سنة إضافية
جزء من السنة	بنسبة المدة التي عملها	ستة أشهر في السنة الثامنة تضيف نصف شهر

- الخطوة 1: خذ الأجر الشهري الأخير (انظر القسم التالي لمعرفة ما يشمله)
- الخطوة 2: اضربه في 0.5 عن كل سنة حتى السنة الخامسة، وفي 1 عن كل سنة بعد الخامسة
- الخطوة 3: إذا استقال العامل فطبّق نسبة المادة 85، وإلا فالمبلغ كاملاً مستحق

ما الأجر الذي تُحسب عليه المكافأة

تُحسب المكافأة على **الأجر**، وتعرّفه المادة الثانية بأنه **الأجر الفعلي**: الأجر الأساسي مضافاً إليه الزيادات المستحقة للعامل بموجب العقد أو لائحة تنظيم العمل. وعملياً يعني ذلك إجمالي الأجر الشهري، لا الراتب الأساسي وحده.

- يدخل فيه: الأجر الأساسي والعلاوات الدورية والبدلات التي يقررها العقد، مثل بدل السكن وبدل النقل
- يدخل فيه: بدلات الجهد أو المخاطر، وزيادات غلاء المعيشة أو أعباء العائلة
- يدخل فيه: المنح والمكافآت المنصوص عليها في العقد، أو التي جرى العرف بصرفها حتى عدّها العمال جزءاً من الأجر
- يدخل فيه: المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل، وتُقدَّر بحد أقصى بأجر شهرين أساسيين في السنة ما لم يحدد العقد قيمة أعلى
- العمولات ونسب المبيعات جزء من الأجر، لكن المادة 86 تجيز لصاحب العمل والعامل الاتفاق على استبعاد بعضها أو كلها من أجر حساب المكافأة

ليست استشارة قانونية — تحقّق لدى وزارة الموارد البشرية — نظام العمل السعودي، المواد 84–88

- لا ينص النظام على خصم اشتراكات التأمينات الاجتماعية من المكافأة

مثال محسوب 1: إنهاء العقد بعد 7.5 سنوات

موظف أجره الأساسي 6,500 ريال، وبدل السكن 2,500 ريال، وبدل النقل 1,000 ريال. أنهى صاحب العمل العقد بعد 7 سنوات و6 أشهر، لغير الأسباب الواردة في المادة 80. فالمكافأة كاملة مستحقة.

أجر شهري 10,000 ريال، 7.5 سنوات، إنهاء من صاحب العمل

الأجر = 6,500 + 2,500 + 1,000 = 10,000 ريال

السنوات 1–5: 5 × ½ × 10,000 = 25,000 ريال

من السنة 6 حتى 7.5: 2.5 × 10,000 = 25,000 ريال

المكافأة = 50,000 ريال (لا يوجد حد أقصى)

حاسبتنا، للفترة من 1 مارس 2018 إلى 31 أغسطس 2025، تعطي 50,095.89 ريال: فهي تحسب الأيام التقويمية ÷ 365، شاملة اليوم الأخير ويومين من السنوات الكبيسة

الاستقالة: نسب المادة 85

إذا انتهت علاقة العمل بسبب استقالة العامل، فلا تصرف المادة 85 إلا جزءاً من مبلغ المادة 84. وتتوقف النسبة على مدة الخدمة المتصلة.

نسبة المكافأة عند الاستقالة (المادة 85)

مدة الخدمة المتصلة	نسبة المكافأة
أقل من سنتين	لا شيء
من سنتين حتى 5 سنوات	الثلث
أكثر من 5 وأقل من 10 سنوات	الثلثان
10 سنوات فأكثر	المكافأة كاملة

- تُطبَّق النسبة على المكافأة كلها، لا على السنوات الأخيرة وحدها
- لو استقال الموظف في المثال 1 بعد 7.5 سنوات بدلاً من إنهاء عقده، لاستحق الثلثين: 50,000 × ⅔ = 33,333.33 ريال
- من يستقيل بعد سنة و10 أشهر لا يستحق شيئاً

مثال محسوب 2: الاستقالة بعد 4 سنوات

موظف إجمالي أجره 8,000 ريال (أساسي 5,000 ريال، سكن 2,000 ريال، نقل 1,000 ريال) استقال بعد 4 سنوات تماماً. خدمته بين سنتين و5 سنوات، فيستحق ثلث المكافأة.

أجر شهري 8,000 ريال، 4 سنوات، استقالة

المكافأة الكاملة = 4 × ½ × 8,000 = 16,000 ريال

النسبة عند الاستقالة = الثلث

المكافأة = 16,000 ÷ 3 = 5,333.33 ريال

حاسبتنا، للفترة من 1 يناير 2022 إلى 31 ديسمبر 2025، تعطي 5,336.99 ريال لأن الفترة تتضمن يوماً من سنة كبيسة

بعد 12 سنة على أجر 12,000 ريال تكون النسبة المكافأة كاملة: (5 × ½ + 7) × 12,000 = 114,000 ريال

متى تُستحق المكافأة كاملة رغم الاستقالة

بعض حالات ترك العمل تبدو استقالة لكنها تحتفظ بمبلغ المادة 84 كاملاً:

- **القوة القاهرة (المادة 87):** إذا ترك العامل العمل بسبب قوة قاهرة خارجة عن إرادته
- **الزواج (المادة 87):** إذا أنهت العاملة عقدها خلال 6 أشهر من تاريخ عقد زواجها
- **الوضع (المادة 87):** إذا أنهت العاملة عقدها خلال 3 أشهر من تاريخ وضعها

- **إخلال صاحب العمل (المادة 81):** يترك العامل العمل دون إشعار مع احتفاظه بجميع حقوقه النظامية إذا، مثلاً، لم يقم صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية، أو غشّه عند التعاقد، أو كلّفه دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن المتفق عليه، أو اعتدى عليه أو أساء معاملته، أو تجاهل خطراً جسيماً يعلم به
- انتهاء العقد محدد المدة، أو إنهاء صاحب العمل للعقد لغير أسباب المادة 80، ليس استقالة: والمكافأة كاملة مستحقة

متى لا تُستحق المكافأة

تحدد المادة 80 الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار أو تعويض، بعد إتاحة الفرصة للعامل لإبداء أسباب معارضته. وفي هذه الحالات تسقط المكافأة.

- الاعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد الرؤساء أثناء العمل أو بسببه
- عدم أداء الالتزامات الجوهرية للعقد أو عدم إطاعة الأوامر المشروعة، أو تجاهل تعليمات السلامة المعلنة رغم الإنذارات الكتابية
- سوء السلوك أو الإخلال بالشرف أو الأمانة، أو التزوير للحصول على العمل، أو استغلال الوظيفة لمنفعة شخصية، أو إفشاء الأسرار التجارية
- تعمّد فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط إبلاغ الجهات المختصة خلال 24 ساعة
- الغياب دون سبب مشروع أكثر من 30 يوماً في السنة العقدية أو أكثر من 15 يوماً متصلة، بعد الإنذار الكتابي الذي يشترطه النظام
- إنهاء العقد خلال فترة التجربة: تؤكد وزارة الموارد البشرية أنه لا مكافأة نهاية خدمة في هذه الحالة

ما الذي تغيّر في 2025 وما الذي لم يتغيّر

عدّل المرسوم الملكي م/44 نظام العمل اعتباراً من 19 فبراير 2025. ودليل وزارة الموارد البشرية لتعديلات النظام لا يذكر المواد من 84 إلى 88، فالمعادلة ونسب الاستقالة وحالات المكافأة الكاملة أعلاه لم تتغير. أما التعديلات فتتعلق بالاستقالة نفسها:

- تعرّف المادة الثانية الآن **الاستقالة** بأنها إفصاح العامل كتابةً، دون إكراه ودون قيد أو شرط، عن رغبته في إنهاء عقد عمل **محدد المدة**، وقبول صاحب العمل بها
- المادة 79 مكرر: تُعد الاستقالة مقبولة إذا لم يرد صاحب العمل خلال 30 يوماً؛ ويجوز له تأجيل القبول مدة لا تزيد على 60 يوماً بإيضاح مكتوب مسبب؛ وللعامل العدول عنها خلال 7 أيام ما لم تُقبل قبل ذلك
- وتنص المادة 79 مكرر أيضاً على أن العامل الذي انتهى عقده بالاستقالة يستحق جميع حقوقه المقررة في النظام، ومنها مكافأة نهاية الخدمة
- المادة 75: في العقد غير محدد المدة بأجر شهري، يوجّه العامل إشعاراً قبل 30 يوماً، وصاحب العمل قبل 60 يوماً
- يجب أن يكون عقد العامل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة؛ وإذا خلا من تحديد المدة عُدّ لمدة سنة
- **مسألة مفتوحة:** لأن «الاستقالة» صارت مرتبطة بالعقود محددة المدة، يرى مكتب محاماة واحد على الأقل أن تخفيض المادة 85 لا ينطبق إلا على الاستقالة المقبولة من عقد محدد المدة، ويعامل إنهاء العامل السعودي لعقد غير محدد المدة وفق المادة 75 على أنه إنهاء بإشعار. ولم نجد حكماً قضائياً أو بياناً من وزارة الموارد البشرية يحسم ذلك. وحاسبتنا تطبّق نسب المادة 85 على كل استقالة، لذا راجع محامياً في هذه الحالة

موعد الصرف وحاسبتنا المجانية

وفق المادة 88 يدفع صاحب العمل الأجور والمكافأة خلال أسبوع من انتهاء العقد، أو خلال أسبوعين إذا كان العامل هو من أنهاه. ولصاحب العمل أن يقتطع ما للعامل عليه من دين يتعلق بالعمل.

حاسبة مكافأة نهاية الخدمة السعودية المجانية لدينا تطبّق المادتين 84 و85، وتحسب الخدمة بالأيام التقويمية ÷ 365، وتتيح لك خصم الإجازات غير المدفوعة، وتعرض كل خطوة. وتحيل مواطني دول الخليج الأخرى إلى المراجعة اليدوية بدلاً من التخمين. ولدى وزارة الموارد البشرية حاسبة رسمية مفيدة للمقارنة. وكل رقم هنا تقدير، وليس استشارة قانونية.

الأسئلة الشائعة

كيف تُحسب مكافأة نهاية الخدمة في السعودية؟

أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة بعدها، على أساس الأجر الإجمالي الأخير، مع احتساب أجزاء السنة بنسبتها (نظام العمل، المادة 84). ولا يوجد حد أقصى ولا حد أدنى لمدة الخدمة.

كم أستحق من مكافأة نهاية الخدمة إذا استقلت؟

وفق المادة 85: لا شيء إذا قلّت الخدمة عن سنتين، والثلث من سنتين إلى 5 سنوات، والثلثان لأكثر من 5 وأقل من 10 سنوات، والمكافأة كاملة لعشر سنوات فأكثر.

هل أستحق مكافأة نهاية الخدمة إذا استقلت قبل سنتين؟

لا، إلا إذا انطبقت حالة من المادة 87 أو المادة 81: القوة القاهرة، أو ترك العاملة العمل خلال 6 أشهر من الزواج أو 3 أشهر من الوضع، أو ترك العمل بسبب إخلال جسيم من صاحب العمل.

هل تُحسب مكافأة نهاية الخدمة في السعودية على الراتب الأساسي أم الإجمالي؟

على الأجر الفعلي: الأجر الأساسي مضافاً إليه البدلات والزيادات التي يقررها العقد، مثل بدل السكن وبدل النقل. ويجوز الاتفاق على استبعاد العمولات وفق المادة 86.

هل تستحق المرأة المكافأة كاملة إذا استقالت بعد الزواج أو الوضع؟

نعم، إذا أنهت عقدها خلال 6 أشهر من تاريخ عقد زواجها أو خلال 3 أشهر من تاريخ وضعها (المادة 87).

متى يجب على صاحب العمل صرف مكافأة نهاية الخدمة؟

خلال أسبوع من انتهاء العقد، أو خلال أسبوعين إذا كان العامل هو من أنهاه (المادة 88).

هل غيّرت تعديلات 2025 معادلة مكافأة نهاية الخدمة؟

لا. المرسوم الملكي م/44، النافذ منذ 19 فبراير 2025، لم يعدّل المواد من 84 إلى 88. بل عرّف الاستقالة ووضع إجراءات جديدة لها.

المصادر

- نظام العمل السعودي، المادة الثانية والمواد 80–88 (وزارة الموارد البشرية، الترجمة الإنجليزية الرسمية) https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/Labor.pdf
- HRSD — شرح مكافأة نهاية الخدمة https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/articles/317
- وزارة الموارد البشرية — الدليل التوعوي بحقوق وواجبات أصحاب العمل والعمال (2025) https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2025-12/awareness-guide-on-the-rights-and-duties-of-employers-and-workers--1-.pdf
- وزارة الموارد البشرية — الدليل الإرشادي لتعديلات مواد نظام العمل، أغسطس 2024 https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/2024-08/%D9%85%D9%84%D8%AE%D8%B5%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D9%8A%D9%84%D8%A7%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%8A%20%D8%AA%D9%85%D8%AA%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84.pdf
- King & Spalding — تعديلات نظام العمل السعودي (مصدر ثانوي) https://www.kslaw.com/news-and-insights/amendments-to-the-saudi-labor-law-approved
- Paul Hastings — السعودية: الاستقالة وتخفيض المادة 85 (مصدر ثانوي) https://www.paulhastings.com/insights/practice-area-articles/saudi-arabia

تحقّق من أي تسوية عبر **حاسبة مكافأة نهاية الخدمة السعودية المجانية**: تطبّق المادتين 84 و85، وتعرض الحساب شريحة بشريحة، وتربطك بمصادر وزارة الموارد البشرية. هل تدير رواتب في السعودية؟ يحتفظ نظام ERP HRM Solution بمخصص نهاية الخدمة بجانب اشتراكات التأمينات الاجتماعية وملف رواتب البنك، على السحابة.
https://erphrmsolution.com/guides/saudi-end-of-service-calculation?lang=ar