



جامعة
الأميرة سميرة
University
for Technology

الرقم: 3554/13/31/468
التاريخ: 2025/9/18

السادة أعضاء الهيئة التدريسية المحترمون
السادة أعضاء الهيئة الإدارية المحترمون

تحية طيبة وبعد،

اثبت أدناه قرار مجلس العمداء رقم (3) 46 - 2025/2024 الذي اتخذته المجلس في جلسته رقم (46) للعام الدراسي 2025/2024 المنعقدة بتاريخ 2025/09/01، وهو على النحو التالي: -

قرار رقم (3) 46 - 2025/2024

الموافقة على تعديل أسس منح حوافز العاملين في جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا كما هي مرفقة والبدء بالعمل بها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،

رئيس الجامعة

Al-Jada

أ.د. وجدان أبو الهيجاء



جامعة
الأميرة سمية
University
for Technology

أسس منح حوافز العاملين في جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا

المادة (1): يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة إزاء كل منها، ما لم ترد القرينة بخلاف ذلك.

الجامعة	: جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا.
المجلس	: مجلس عمداء الجامعة.
الرئيس	: رئيس الجامعة.
لجنة دعم الأداء	: لجنة يشكلها الرئيس وتكون برئاسته.
لجنة التميز	: لجنة شؤون الموظفين.
عضو الهيئة التدريسية	: عضو الهيئة التدريسية في الجامعة، ويعامل المحاضرون المتفرغون معاملة أعضاء الهيئة التدريسية لأغراض تطبيق هذه الأسس.
عضو الهيئة الإدارية	: كل شخص يعين في الجامعة من غير أعضاء الهيئة التدريسية.
الحوافز البحثية	: تمنح لأعضاء هيئة التدريس تقديراً لمساهماتهم البحثية في الجامعة، وتشجيعاً لهم على تعزيز جودة البحث العلمي.
حوافز التدريس	: تمنح لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة تقديراً لجهودهم في العملية التعليمية وضمان جودة التعليم.
حوافز التميز	: حوافز تمنح لأعضاء الهيئة الإدارية بقرار من لجنة التميز ممن يحققون أداءً متميزاً يتجاوز الحد الأدنى من الواجبات المقررة في الوصف الوظيفي.
حوافز دعم الأداء	: حوافز تمنح لأعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية بقرار من لجنة دعم الأداء ، بناءً على إنجازات قاموا بها، بحيث لا يكون أي من هذه الإنجازات يقع ضمن المسؤوليات أو المهام التي يقومون بها بحكم طبيعة وظيفتهم.
المتقدم	: عضو الهيئة التدريسية أو الإدارية الذي يقوم بالتقدم لحوافز دعم الأداء أو التميز.

المادة (2): تهدف هذه الأسس لوضع أطر واضحة لمنح حوافز لأعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في الجامعة، بما يساهم في خلق بيئة عمل تنافسية، ويحفز الأعضاء المتميزين.

المادة (3): يتم رصد مبلغ سنوي من خلال موازنة الجامعة لهذه الحوافز من قبل المجلس.

المادة (4): يتم مراجعة هذه الأسس بشكل دوري من قبل المجلس.

المادة (5): تقسم موازنة الحوافز التالية بنسب يقرها المجلس سنوياً، باستثناء حوافز أعضاء المجلس والمديرين في الجامعة، ويمكن للجنة المختصة أن تحجب أي نوع من الحوافز.

الفصل الأول

الحوافز البحثية

المادة (6): يمنح الباحثون في الجامعة مكافآت مالية من الموازنة المرصودة للحوافز البحثية، وذلك عن الأعمال البحثية التي يقومون بها في الجامعة عن كل سنة مالية، مع مراعاة ما يلي:

أ. ألا تتجاوز القيمة الإجمالية للحوافز البحثية التي ستمنح للباحث في العام الواحد عن (12) ألف دينار.

ب. في حالة النشر كباحث منفرد، تكون حصة الباحث (80%) من قيمة مكافآته المالية.

ج. في حال تكرار النشر في المجلة نفسها وفي العام نفسه لإحتساب المكافآت، يتم احتساب باحثين فقط يحققان أعلى قيمة مكافأة للباحث. ويستثنى من ذلك المجلات العالمية المدرجة ضمن كلتا قاعدتي البيانات (Clarivate Analytics (SCIE, SSCI, AHCI وScopus شريطة أن تكون الرتبة المئانية (Percentile) على الأقل (90%) حسب قاعدة بيانات Scopus.

د. أن يكون البحث منشوراً وليس مقبولاً للنشر، بحيث يظهر للبحث رقم العدد والإصدار (Volume & Issue) في قاعدة بيانات Scopus.

هـ. يغطي الباحث رسوم نشر البحوث العلمية (إن وُجدت) من قيمة المكافأة البحثية.

و. ظهور اسم الجامعة كمكان عمل الباحث (Affiliation) على الإنتاج العلمي المنشور.

المادة (7): إذا تجاوزت القيمة الإجمالية للحوافز البحثية، التي ستمنح حسب الأسس أدناه، الميزانية المرصودة، فيتم احتساب الحوافز للمتقدمين حسب نسبة الميزانية المرصودة إلى القيمة الإجمالية للحوافز البحثية.

المادة (8): تكون مكافأة النشر العلمي في المجلات العالمية على النحو الآتي :

أ. تُحدد قيمة المكافأة المالية للبحث الواحد (Full Article or Full Review) حسب تصنيف المجلة ، وعلى النحو التالي :

التصنيف		قيمة المكافأة (دينار)
Clarivate Analytics	Scopus	
SCIE, SSCI, AHCI	Percentile $\geq$ 0.5	Percentile X 3000
-	Percentile $\geq$ 0.5	Percentile X 2000

ب. إذا كان البحث منشورًا باللغة العربية (للباحثين العاملين في التخصصات المساندة)، تحدد قيمة المكافأة المالية للبحث الواحد حسب تصنيف المجلة ، وعلى النحو التالي:

التصنيف		قيمة المكافأة (دينار)
Clarivate Analytics	Scopus	
SCIE, SSCI, AHCI	Percentile ≥ 0.25	Percentile X 3000
-	Percentile ≥ 0.25	Percentile X 2000

ج. إذا كان البحث المنشور يحقق التصنيف في البند (أ) من هذه المادة ، ولكنه ليس (Full Article or Full Review) فتحسب له (20%) من قيمة المكافأة المبينة في الجدول أعلاه، ويشمل ذلك التصنيفات التالية :

Short paper, Technical note, Mini-review, Clinical report, Case report, Short report, Short review and Perspective.

المادة (9): يستحق عضو هيئة التدريس الذي يسجل براءة اختراع عالمية مسجلة وممنوحة باسم الجامعة (assignee) حسب الأصول وحصلت الجامعة على مردود مالي منها، مكافأة مالية مقدارها (1000) ديناراً لكل براءة اختراع.

المادة (10): في حال وجود أكثر من باحث على العمل البحثي أو براءة الاختراع ، توزع المكافآت المالية على النحو التالي :

عدد الباحثين	نسبة توزيع المكافأة
باحثان اثنان	60% للباحث الأول 40% للباحث الثاني
ثلاثة باحثين	40% للباحث الأول 30% للباحث الثاني 30% للباحث الثالث
أربعة باحثين فأكثر	40% للباحث الأول 20% للباحث الثاني 20% للباحث الثالث 20% توزع على الباحثين الآخرين بالتساوي

المادة (11):

أ. في حال وجود باحثين على الانتاج العلمي من خارج الجامعة، تصرف المكافأة للباحثين من الجامعة فقط، وتحدد قيمتها بناءً على ترتيب أسمائهم على البحث وكما هو مبين في الجدول الوارد في المادة (10) من هذه الأسس.

ب. يجوز احتساب المكافأة عن البحث المنشور لباحث من خارج الجامعة اذا سبق أن أوكل له مهام الإشراف على طالب دراسات عليا خلال فترة عمله في الجامعة، وكان البحث المنشور مستخلصاً من رسالة الطالب ولمرة واحدة فقط.

المادة (12): إذا كان أحد الباحثين أستاذاً زائراً في الجامعة وظهر اسم الجامعة كمكان عمل الباحث (Affiliation)، فيعامل معاملة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، وتصرف له نسبة (50%) من الحوافز أعلاه.

المادة (13): إذا كان الإنتاج العلمي المنشور منبثقاً من مشروع بحث علمي مدعوم من الجامعة، فيشترط الإشارة الى ذلك في البحث (Acknowledgment) لأغراض السير في إجراءات صرف المكافأة.

المادة (14): في حال ظهور اسم الجامعة كمكان عمل ثاني للباحث (Double Affiliation) على الإنتاج العلمي المنشور فيصرف له (50%) من قيمة الحوافز البحثية.

المادة (15): في حال ظهور أكثر من Affiliation كعنوان للبحث ، فيُصرف له نسبة من قيمة الحوافز البحثية حسب عدد الـ Affiliations.

المادة (16): في حال كان الإنتاج العلمي المستحق للمكافأة مستلاً من أعمال جامعية ويظهر اسم الطالب/الطلاب عليه، تصرف المكافأة لأعضاء الهيئة التدريسية فقط من ميزانية الحوافز البحثية، وتصرف مكافآت الطلبة من ميزانية البحث العلمي في الجامعة وحسب الأسس التي يقرها مجلس العمداء.

المادة (17): حوافز شبكة الأبحاث الدولية (International Research Network (IRN

- أ- أن يكون البحث منشوراً بالتعاون مع جامعة أو مؤسسة بحثية عالمية خارج الاردن.
- ب- أن يكون الباحث قد نشر ما لا يقل عن ثلاثة بحوث مع الجامعة نفسها أو المؤسسة خلال السنوات الخمس الأخيرة، وتُمنح لمرة واحدة للتعاون مع الجامعة نفسها أو المؤسسة.
- ج- أن يكون لهذه البحوث استشهادات خلال آخر خمس سنوات من تاريخ نشرها باستثناء الاستشهادات الذاتية.
- د- تحدد مكافأة مالية للباحث مقدارها (1000) دينار عن البحوث الثلاثة.

هـ - في حالة وجود أكثر من باحث من جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا في البحث ، توزع المكافأة المالية بينهم بالتساوي.

المادة (18): آلية التقدم للحوافز البحثية والبت فيها :

- أ. تستخلص عمادة البحث العلمي في بداية كل عام جميع البحوث المنشورة في المجلات العالمية في العام الذي يسبق العام الحالي من قاعدتي بيانات Scopus و Clarivate Analytics والتي تحمل اسم الجامعة، ويتم دراستها واحتساب قيمة المكافآت لها.
- ب. إذا كان لدى الباحث أية بحوث خلال السنتين التي تسبق العام الحالي ولم يتم احتساب مكافأة مالية لها، فيستطيع الباحث أن يتقدم بتلك البحوث مباشرة إلى عمادة البحث العلمي ليتم احتسابها وإدراجها ضمن قائمة العام الحالي.
- ج. يدرس مجلس البحث العلمي طلبات الحوافز البحثية ويرفع توصياته إلى مجلس العمداء لإصدار القرار النهائي بخصوصها.

المادة (19): يُمنح عضو هيئة التدريس الذي يحصل على مشروع بحثي تطبيقي و/أو متصل بالصناعة مكافأة مالية قيمتها (5%) من القيمة الإجمالية لحصة الجامعة في المشروع (المبلغ المالي الذي تم تحويله للجامعة)، على النحو التالي :

- أ. تدفع المكافأة عند إنهاء المشروع ، وقبل التقرير النهائي من الجهة المانحة.
- ب. في حال وجود أكثر من باحث من الجامعة في البحث ، تقسم المكافأة المالية بالتساوي بينهم.

الفصل الثاني

حوافز التدريس

المادة (20): يمنح أعضاء الهيئة التدريسية المتميزين مكافآت مالية من الميزانية المرسودة للحوافز التدريسية.

المادة (21): تقسم حوافز التدريس إلى فئتين كما يلي:

- أ. فئة الابتكار في طرق التدريس.
- ب. فئة الارشاد الأكاديمي للطلبة.

المادة (22): يستطيع عضو هيئة التدريس التقدم إلى الفئتين الواردتين في المادة (21) أو الى فئة واحدة منهما من خلال نموذج خاص معد لكل فئة، وذلك قبل نهاية شهر كانون الثاني من كل عام.

المادة (23): تشكل في الجامعة لجنة بعضوية كل من عمداء الكليات الأكاديمية وعميد كلية الملك عبدالله الأول للدراسات العليا والبحث العلمي، ومدير مركز ضمان الجودة والاعتماد ومدير مركز التعلم الإلكتروني، ويترأسها رئيس الجامعة أو من ينيبه، وتسمى هذه اللجنة "لجنة الحوافز التدريسية".

المادة (24):

- أ. توزع المخصصات المرصودة للحوافز التدريسية على الكليات بما يتناسب وعدد أعضاء الهيئة التدريسية في كل كلية.
- ب. يتم منح 20% كحد أقصى من أعضاء الهيئة التدريسية في كل كلية مكافآت مالية لتمييزهم في أي من الفئات المذكورة في المادة (21).
- المادة (25): يستطيع أي عضو هيئة تدريس في الجامعة التقدم بطلب الحوافز، بعد تحقيق جميع الشروط الآتية:

- أ. أن يكون المتقدم قد أتم تدريس ثلاث سنوات أكاديمية (ستة فصول أكاديمية - عدا الفصل الصيفي) على الأقل في الجامعة.
- ب. أن لا يكون قد تم اختياره لحوافز الفئة نفسها للعام السابق.
- ج. أن لا يقل معدل تقييم الطلبة لـ 50% من المواد التي قام بتدريسها خلال السنوات الثلاث السابقة عن 90%.
- د. ألا يقل تقييم رئيس القسم والعميد المعنيين لعضو الهيئة التدريسية المتقدم عن "جيد جداً" في فقرة التقييم المخصصة على النموذج المعتمد.

المادة (26):

- أ. يقوم المجلس بوضع محاور وأوزان لتقييم الطلبات المقدمة للحوافز التدريسية سنوياً، أخذاً بعين الاعتبار محاور التقييم الواردة في النماذج المعدة لهذه الغاية، ويتم إعلانها لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.
- ب. لغايات تطبيق الفقرة (ج) من المادة (25)، يقوم المجلس بمراجعة أسس تقييم الطلبة واعتماد الحد الأدنى من عدد الطلبة المقيمين وطبيعة المواد المحسوبة في عملية التقييم.
- المادة (27): آلية التقدم للحوافز التدريسية عن الفئات المذكورة في المادة (21):
- أ. يقوم عضو هيئة التدريس بالتقدم للحوافز التدريسية حسب النماذج المعدة لهذه الغاية، مرفقاً كافة الوثائق الثبوتية إلى رئيس قسمه الأكاديمي خلال موعد أقصاه نهاية شهر كانون الثاني من كل عام.
- ب. يرفع رئيس القسم الطلبات كافة إلى عميد الكلية خلال أسبوعين من استلام هذه الطلبات.
- ج. تقوم لجنة الحوافز التدريسية بدراسة الطلبات من جوانبها كافة، وترفع توصياتها إلى مجلس العمداء الذي يقوم بدوره بإصدار القرار النهائي بهذا الصدد.

الفصل الثالث

حوافز التميز

المادة (28): الشروط العامة للتقدم لحوافز التميز:

1. أن لا تقل خدمة المتقدم في الجامعة عن سنتين.
2. أن لا يقل التقييم السنوي لأدائه عن "ممتاز" خلال العامين السابقين.
3. أن لا يكون قد صدر بحق الموظف أية عقوبة خلال الثلاث سنوات السابقة.
4. أن لا يكون قد حصل على الحوافز خلال العام الماضي.

المادة (29): خطوات التقدم لحوافز التميز :

1. يقوم العميد أو المدير بترشيح الموظفين المحققين للشروط المذكورة أعلاه بحيث لا تتجاوز نسبة الموظفين الذين يتم ترشيحهم عن (40%) من إجمالي عدد موظفي الهيئة الإدارية في العمادة أو الدائرة، وفي حال كان عدد موظفي الهيئة الإدارية في العمادة أو الدائرة يقل عن ثلاثة موظفين، فيتم ترشيح موظف واحد بحد أقصى.
2. يتم رفع التقرير لدائرة الموارد البشرية والتي تقوم بدورها بإعداد تقرير بمن انطبقت عليهم شروط الحوافز بشكل سنوي لرئيس الجامعة.

الفصل الرابع

حوافز دعم الأداء

المادة (30): الشروط العامة للتقدم لحوافز دعم الأداء:

1. أن لا تقل خدمة الموظف في الجامعة عن سنتين.
2. أن لا يكون قد صدر بحق المتقدم أية عقوبة خلال الثلاث سنوات السابقة.
3. أن يقوم المتقدم بالتقدم بنفسه للحوافز، ولا يجوز أن يتم ترشيحه من قبل أي عضو آخر.

المادة (31): خطوات التقدم لحوافز دعم الأداء:

1. يقوم المتقدم بكتابة تقرير يوضح الإنجازات التي قام بها على النموذج المعد لهذه الغاية، مرفقاً بالإثباتات إن وجدت.
2. يرفع المتقدم هذا التقرير إلى مسؤوله المباشر (رئيس القسم) ومن ثم المسؤول الأعلى (العميد أو المدير) والليذان يقدمان شروحتهما حول إنجازات المتقدم خلال الفترة المذكورة، وفي حال تقدم رئيس القسم بنفسه للحوافز فترفع إلى العميد أو المدير.
3. يتم رفع التقرير لدائرة الموارد البشرية والتي تقوم بدورها بإعداد تقرير بمن انطبقت عليهم شروط الحوافز للرئيس لعرضها على لجنة دعم الأداء لإتخاذ القرار المناسب.

الفصل الخامس

حوافز أعضاء مجلس العمداء والمديرين

المادة (32): يجوز منح عضو مجلس العمداء أو المدير حوافز سنوية بنسبة من راتبه الإجمالي يقررها الرئيس.

المادة (33):

- أ. يقدم عضو مجلس العمداء أو المدير في نهاية كل عام تقريراً يبين ما تم إنجازه من خطته التي تحقق أهداف ومؤشرات الخطة الاستراتيجية للجامعة، وذلك من خلال تقرير خاص وذلك قبل نهاية شهر كانون الثاني من كل عام.

- ب. يتم تقييم إنجاز الخطة حسب أوزان الأهداف التي تم تحقيقها في الفقرة (أ)، ويعطى التقرير علامة نهائية كنسبة من 100%.
- ج. يقرر الرئيس منح عضو مجلس العمداء أو المدير حوافز بنسبة من راتبه كما ورد في المادة (32)، شريطة ألا تقل نسبة المساهمة في تحقيق الإنجازات لمؤشرات الأداء المسندة إليه في الخطة الاستراتيجية عن 90%.

أحكام عامة

- المادة (34): تلغي هذه الأسس أي أسس سابقة لجميع أنواع الحوافز المذكورة في المواد أعلاه.
- المادة (35): يبيت المجلس في أية حالات لم يتم ذكرها في المواد أعلاه.
- المادة (36): الرئيس والمجلس مسؤولون عن تطبيق هذه الأسس.