



الرقم: 1645/2/31/468
التاريخ: 2022/4/28

الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد،

اثبت أدناه قرار مجلس أمناء الجامعة رقم (5) 2 دوار -2022 الذي اتخذته المجلس بتاريخ 2022/04/27 المتعلق بتعديل أسس منح حوافز العاملين في جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا، وهو على النحو التالي:

قرار رقم (5) 2 دوار – 2022

الموافقة على تعديل أسس منح حوافز العاملين في جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا كما هو مرفق.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

سُميّة بنت الحسن

رئيس مجلس الأمناء

رئيس مجلس الأمناء

يعمم

٤ / ٢٨



جامعة
الأميرة سميرة
للتكنولوجيا
Princess Sumaya
University
for Technology

أسس منح حوافز العاملين في جامعة الأميرة سميرة للتكنولوجيا - 2022

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

الجامعة	: جامعة الأميرة سميرة للتكنولوجيا.
المجلس	: مجلس عمداء الجامعة.
الرئيس	: رئيس الجامعة.
مجلس البحث العلمي	: مجلس البحث العلمي في الجامعة.
العاملون	: العاملون في الجامعة من أعضاء هيئة تدريسية وإداريين، ويعامل المحاضرون المتفرغون معاملة أعضاء الهيئة التدريسية لأغراض تطبيق هذه الأسس.

المادة (2): تهدف هذه الأسس لوضع أطر واضحة لمنح حوافز العاملين، بما يساهم في خلق بيئة عمل تنافسية، وبما يدعم العاملين المتميزين.

المادة (3): يتم رصد مبلغ سنوي من خلال ميزانية الجامعة لهذه الحوافز.

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

المادة (5): تقسم ميزانية الحوافز حسب النسب الآتية لمختلف الحقوق، باستثناء حوافز أعضاء مجلس العمداء والمديرين في الجامعة.

- 35% للحوافز البحثية؛ وتمنح لباحثي الجامعة من أعضاء الهيئة التدريسية.
- 35% لحوافز الحقل التدريسي؛ وتمنح لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.
- 15% لحوافز العاملين الإداريين من غير الأكاديميين.
- 15% للحقول الأخرى غير المدرجة تحت أي بند من البنود أعلاه.

الفصل الأول

الحوافز البحثية

المادة (6): يمنح الباحثون من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة مكافآت مالية من الميزانية المرصودة لحوافز الحقل البحثي، وذلك عن الأعمال البحثية التي يقومون بها في الجامعة، وذلك عن كل سنة مالية.

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): يمنح الباحثون مكافآت مالية عند نشرهم أبحاثاً في مجلات علمية كالآتي:

أ. يستحق أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا بحوثاً علمية (Full Article or Full Review) في مجلات عالمية مصنفة في قاعدة البيانات Scopus أو Clarivate Analytics citation indices (Thomson Reuters سابقاً) مكافأة مالية وبحد أقصى مقداره 2500 ديناراً أردنياً للبحث الواحد وحسب النسب الآتية:

الشروط		قيمة المكافأة (كنسبة مئوية من الحد الأقصى)	التسلسل
Clarivate Analytics	Scopus		
SCI, SCIE, SSCI, AHCI	Q1	%100	1
SCI, SCIE, SSCI, AHCI	Q2	%80	2
SCI, SCIE, SSCI, AHCI	Q3	%50	3
SCI, SCIE, SSCI, AHCI	Q4	%20	4
-	Q1	%80	5
-	Q2	%50	6
-	Q3	%30	7
SCI, SCIE, SSCI, AHCI	-	%30	8

ب. إذا كان البحث المنشور يحقق الشروط المبينة في البند (أ) من هذه المادة ولكنه ليس (Full Article or Full Review) فتحسب له 30% من قيمة المكافأة المبينة في الجدول أعلاه ويشمل ذلك البحوث المصنفة:

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

ج. إذا طلب الباحث رسوم نشر للبحث المعني، فتحسم الرسوم من قيمة الحوافز لذلك البحث.

المادة (9): يستحق أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا بحوثاً في المجلات المتميزة مثل (Nature أو Science) أو ما يعادلها من حيث (Impact Factor) مكافأة مالية مقدارها (4000) ديناراً للبحث الواحد.

المادة (10): يستحق عضو هيئة التدريس الذي يسجل براءة اختراع عالمية مسجلة وممنوحة باسم الجامعة (assignee) حسب الأصول مكافأة مالية مقدارها (2500) ديناراً لكل براءة اختراع.

المادة (11): في حال وجود أكثر من باحث على العمل البحثي، 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 (12): في حال وجود باحثين على المنتج 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 (12) من هذه الأسس.

المادة (13): إذا كان أي من 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 (14): إذا كان المنتج العلمي المنشور منبثقاً من مشروع بحث علمي مدعوم من الجامعة، فيشترط الإشارة إلى ذلك في البحث (Acknowledgment) لأغراض السير في إجراءات صرف المكافأة.

المادة (15): في حال ظهور اسم الجامعة كمكان عمل ثاني للباحث (Double Affiliation) على المنتج العلمي المنشور فيصرف له (50%) من المكافآت المستحقة حسب هذه الأسس.

المادة (16): في حال كان المنتج العلمي المستحق للمكافأة مستقلاً 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): آلية التقدم للحوافز البحثية والبت فيها:

أ. يتقدم الباحث بطلب الحوافز البحثية إلى رئيس قسمه الأكاديمي، حسب النموذج المخصص لذلك في حد أقصاه نهاية شهر كانون الثاني من كل عام، وذلك عن الأعمال البحثية المنشورة في العام السابق.

ب. على الباحث تحديث قائمة منشوراته العلمية على موقع الجامعة قبل التقدم بطلب الحوافز.

ج. إذا تم نشر أي عمل بحثي في العام السابق بعد تقدم الباحث بطلب الحوافز، فيستطيع الباحث تقديم الأعمال البحثية الجديدة في العام اللاحق.

د. يرفع رئيس القسم الطلبات المقدمة إلى عميد الكلية الذي يقوم برفع كافة طلبات الحوافز البحثية في كليته إلى عميد البحث العلمي في الجامعة.

هـ. يدرس مجلس البحث العلمي طلبات الحوافز البحثية ويرفع توصياته إلى المجلس، الذي يقوم بدوره بإصدار القرار النهائي بهذا الصدد.

المادة (18): يؤخذ بعين الاعتبار الشروط الآتية عند تقييم طلب الحوافز البحثية:

أ. أن يكون المتقدم عضو هيئة تدريس في الجامعة عند قبول البحث للنشر وعند تقديم طلب الحوافز.

ب. ظهور اسم الجامعة كمكان عمل الباحث (Affiliation) على المنتج العلمي المنشور.

الفصل الثاني

حوافز الحقل التدريسي

المادة (19): يمنح أعضاء الهيئة التدريسية المتميزين مكافآت مالية من الميزانية المرصودة لحوافز الحقل التدريسي.

المادة (20): تشكل في الجامعة لجنة بعضوية كل من عمداء الكليات الأكاديمية وعميد الدراسات العليا والبحث العلمي، ومدير مركز الجودة ومدير مركز التعلم الإلكتروني، ويترأسها رئيس الجامعة أو من ينيبه، وتسمى هذه اللجنة "لجنة الحقل التدريسي".

المادة (21):

أ. توزع المخصصات المرصودة لحوافز الحقل التدريسي 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 الحقل التدريسي.

المادة (22): يستطيع أي عضو هيئة تدريس في الجامعة التقدم بطلب الحوافز حسب النموذج المرفق، بعد تحقيق الشروط الآتية كافة:

أ. أن يكون المتقدم قد أتم تدريس ثلاث سنوات أكاديمية (ستة فصول أكاديمية – عدا الصيفي) على الأقل في الجامعة.

ب. أن لا يكون قد تم اختياره لحوافز الحقل التدريسي للعام السابق.

ج. أن لا يقل معدل تقييم الطلبة لـ 50% من المواد التي قام بتدريسها خلال السنوات الثلاث السابقة عن معدل القسم.

د. ألا يقل تقييم رئيس القسم والعميد المعنيين لعضو الهيئة التدريسية المتقدم عن "جيد جداً" في فقرة التقييم المخصصة على النموذج المعتمد.

هـ. أن يقدم عضو الهيئة التدريسية المترشح لهذه الحوافز تقريراً، حسب نموذج خاص معد لهذه الغاية، يشتمل على مبررات ترشحه، وأن يبرز دوره في كل ما يتعلق بالتميز التدريسي مثل: دوره في تطوير المساقات والبرامج، وكيفية قياسه لمخرجات التعلم للمساقات التي يدرسها وربطها بمخرجات التعلم للبرنامج، ونشاطه في الإرشاد والإشراف على مشاريع ورسائل الطلبة، واستعماله لوسائل غير تقليدية في التدريس، ومدى نجاعة أسلوبه التدريسي وتفاعله مع الطلبة وتحفيز الطلبة على التفكير الإبداعي، إلى غير ذلك من المبررات، مدعماً هذه المبررات بوثائق.

المادة (23):

- أ. يقوم المجلس بوضع محاور وأوزان لتقييم الطلبات المقدمة لحوافز الحقل التدريسي سنويا،
أخذاً بعين الاعتبار محاور التقييم الواردة في الفقرة (هـ) من المادة (22) أعلاه، ويتم إعلانها
لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.
- ب. لغايات تطبيق الفقرة (ج) من المادة (22)، يقوم المجلس بمراجعة أسس تقييم الطلبة واعتماد
الحد الأدنى من عدد الطلبة المقيمين وطبيعة المواد المحتسبة في عملية التقييم.

المادة (24): آلية التقدم لحوافز الحقل التدريسي:

- أ. يقوم عضو هيئة التدريس بالتقدم لحوافز الحقل التدريسي حسب النموذج المعد لهذه الغاية
مرفقاً كافة الوثائق الثبوتية إلى رئيس قسمه الأكاديمي خلال موعد أقصاه نهاية شهر تشرين
الأول، وذلك لحوافز العام الدراسي السابق.
- ب. يرفع رئيس القسم كافة الطلبات إلى عميد الكلية خلال أسبوعين من استلام هذه الطلبات.
- ج. يقوم مجلس الكلية المعني بالتحقق من اكتمال الملف وتحقيقه لشروط التقدم ومن ثم رفعه إلى
الرئيس قبل نهاية شهر تشرين الثاني من كل عام.
- د. تقوم لجنة الحقل التدريسي بدراسة الطلبات من كافة جوانبها، وترفع توصياتها إلى مجلس
العمداء الذي يقوم بدوره بإصدار القرار النهائي بهذا الصدد وذلك قبل نهاية شهر كانون
الثاني من كل عام.

الفصل الثالث

الحوافز الإدارية

المادة (25): يتقدم عضو الهيئة الإدارية للحوافز الإدارية من خلال نموذج خاص معد لهذه الغاية وذلك قبل
نهاية شهر كانون ثاني من كل عام.

المادة (26): الشروط العامة التي يجب توافرها في الموظف المرشح:

- أ. ألا يقل تقديره في التقييم السنوي عن "جيد جداً" في العامين السابقين.
- ب. أن يكون قد أتم ثلاث سنوات خدمة في الجامعة وقت الترشيح.
- ج. ألا يكون قد صدر بحق الموظف أي عقوبة في العامين السابقين.
- د. أن لا يكون قد تم اختياره لهذه الحوافز في العام السابق.

المادة (27): ترفع الترشيحات إلى رئيس لجنة شؤون الموظفين في الجامعة.

المادة (28):

- أ. يتم توزيع الموظفين الإداريين حسب الفئات التالية وتتم المفاضلة بين موظفي كل فئة على
حده:
- الفنيين: ويشمل مشرفي المختبرات والعاملين في مراكز التدريب والتعلم الإلكتروني
والحاسوب.
 - الخدمات: ويشمل موظفي الخدمات والأمن والصيانة.
 - الإداريين: ويشمل بقية الفئات.
- ب. توزع المخصصات المرصودة لهذه الحوافز على الفئات أعلاه وبما يتناسب مع عدد منتسبي
كل فئة، ويتم منح 20% من كل فئة، كحد أقصى، مكافآت مالية لتمييزهم.

المادة (29):

أ. تقوم لجنة شؤون الموظفين بالتنسيق للمجلس بالمعايير والأوزان المقترحة لتقييم المتقدين للحوافز الإدارية لاعتمادها، على أن تشمل هذه المعايير: تقييم المدير المباشر للموظف، تقييم المتعاملين، بند التطوير الذات والمهني، وأي معايير أخرى مناسبة.

ب. تقوم لجنة شؤون الموظفين بدراسة كافة الطلبات المقدمة للحوافز الإدارية، حسب المعايير المعتمدة.

المادة (30): تقوم لجنة شؤون الموظفين بالتنسيق للمجلس بمستحقي الحوافز وقيم الحوافز المستحقة حسب المعايير المعتمدة، ليصدر المجلس قراره النهائي بهذا الصدد.

الفصل الرابع

الحوافز الأخرى

المادة (31): يحق لأي موظف، إدارياً كان أم أكاديمياً، في الجامعة التقدم لهذه الحوافز في حال تحقيق أي إنجاز متميز أو لقيامه بجهد متميز، ولا يندرج تحت أي من البنود أعلاه.

المادة (32): يستطيع أي شخص في الجامعة ترشيح أي موظف آخر لتحقيقه أي إنجاز متميز أو لقيامه بجهد متميز، ولا يندرج تحت أي بند من البنود أعلاه.

المادة (33): يتم التقدم أو الترشيح لهذه الحوافز في نهاية شهر كانون الثاني من كل سنة وذلك عن العام المالي السابق، وترفع كافة الترشيحات إلى رئيس الجامعة.

المادة (34): يشكل الرئيس لجنة خاصة لدراسة هذه الترشيحات، التي تقوم بدورها بدراسة هذه الترشيحات ورفع توصياتها إلى المجلس لإصدار القرار النهائي بهذا الصدد.

الفصل الخامس

حوافز أعضاء مجلس العمداء والمديرين

المادة (35):

أ. تعنى هذه الأسس بأعضاء مجلس العمداء والمديرين في الجامعة.
ب. يجوز منح عضو مجلس العمداء أو المدير حوافز سنوية بنسبة من راتبه الإجمالي، ويحددها مجلس الأمناء.

المادة (36):

أ. يقدم عضو مجلس العمداء/المدير خطة سنوية مختصرة لعمادته/دائرته، ويتم اعتمادها من المجلس، وذلك بداية كل عام حسب النموذج المرفق.
ب. تشتمل الخطة المقدمة على أهداف رئيسية وأهداف فرعية مع مؤشرات أداء واضحة وممكنة القياس.
ج. يوضع لكل هدف رئيس وزن كنسبة من 100%، بحيث يكون مجموع أوزان الأهداف 100%.

المادة (37):

- أ. يقدم عضو مجلس العمداء أو المدير تقريراً يبين إنجاز الخطة التي اعتمدها المجلس، وذلك حسب النموذج المرفق.
- ب. يتم تقييم إنجاز الخطة حسب أوزان الأهداف المعتمدة من قبل لجنة خاصة مشكلة لهذا الغرض، ويعطى التقرير علامة نهائية كنسبة من 100%.
- ج. يقرر مجلس الأمناء منح عضو مجلس العمداء أو المدير حوافز بنسبة إنجازته من الخطة، شريطة ألا تقل نسبة الإنجاز عن 90%، وحسب النسبة المعتمدة من راتبه كما ورد في المادة (35).
- د. إذا زادت نسبة الإنجاز عن 100%، يتم منح عضو مجلس العمداء أو المدير حوافز بما لا يتجاوز ضعف النسبة المقررة (حسب ما ورد في الفقرة ب من المادة 35)، وحسب أسس يضعها المجلس.

الفصل السادس

أحكام عامة

المادة (38): يبيت المجلس في أي حالات لم يتم ذكرها في المواد أعلاه.

المادة (39): الرئيس والمجلس مسؤولون عن تطبيق هذه الأسس.