



جامعة  
الأميرة سميرة  
للتكنولوجيا  
Princess Sumaya  
University  
for Technology

الرقم: 468 / 13/31/ ٩٩٢  
التاريخ: ١٥ / ٣ / 2025

السادة العمداء المحترمون

تحية طيبة وبعد،

اثبت أدناه قرار مجلس العمداء رقم (10) 21 - 2025/2024 الذي اتخذه المجلس في جلسته رقم (21) للعام الدراسي 2025/2024 المنعقدة بتاريخ 2025 /02/26، وهو على النحو التالي: -

**قرار رقم (10) 21 - 2025/2024**

الموافقة على تعديل أسس الحوافز البحثية لأعضاء هيئة التدريس كما هو مرفق.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،

رئيس الجامعة

أ.د. وجدان أبو الهيجاء

نسخة: -

- د. مدير الموارد البشرية.

- الرقابة الداخلية.



جامعة  
الأميرة سميرة  
للتكنولوجيا  
Princess Sumaya  
University  
for Technology

## أسس منح حوافز العاملين في جامعة الأميرة سميرة للتكنولوجيا - 2025

**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.                                                                                                                        |
| اللجنة   | : لجنة شؤون الموظفين.                                                                                                                  |
| 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 في جامعة الأميرة سميرة للتكنولوجيا، 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 التالية بنسب يقرها مجلس العمداء سنوياً باستثناء حوافز أعضاء مجلس العمداء والمديرين في الجامعة:

- 1- الحوافز البحثية؛ وتمنح لباحثي الجامعة من أعضاء الهيئة التدريسية.
- 2- حوافز الحقل التدريسي؛ وتمنح لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.
- 3- حوافز العاملين الإداريين من غير الأكاديميين.
- 4- الحقوق 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 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 مكافأته المالية.
- ج. في حال تكرار النشر في نفس المجلة وفي نفس عام احتساب المكافآت، يتم احتساب بحثين فقط يحققان أعلى قيمة مكافأة للباحث. ويستثنى من ذلك المجلات العالمية المدرجة ضمن كلتا قاعدتي البيانات (Clarivate Analytics (SCIE, SSCI, AHCI و Scopus شريطة أن تكون الرتبة المئينية (Percentile) على الأقل (90%) حسب قاعدة بيانات Scopus.
- د. أن يكون البحث منشوراً وليس مقبلاً للنشر، بحيث يظهر للبحث رقم العدد والإصدار (Volume & Issue) في قاعدة بيانات Scopus.
- هـ. يغطي الباحث رسوم نشر البحوث العلمية (إن وجدت) من قيمة المكافأة البحثية.

**المادة (7):** إذا تجاوزت القيمة الإجمالية للحوافز البحثية، التي ستمنح حسب الأسس أدناه، الميزانية المرسودة، فيتم احتساب الحوافز للمتقدمين حسب نسبة الميزانية المرسودة 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 منشوراً باللغة العربية (للباحثين العاملين في التخصصات المساندة)، تُحدد قيمة المكافأة المالية للبحث الواحد حسب تصنيف المجلة، وعلى النحو التالي:

| التصنيف             |                        | قيمة المكافأة (دينار) |
|---------------------|------------------------|-----------------------|
| Clarivate Analytics | Scopus                 |                       |
| SCIE, SSCI, AHCI    | Percentile $\geq 0.25$ | Percentile X 3000     |
| -                   | Percentile $\geq 0.25$ | 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 البحوث التالية :

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

**المادة (9):** يستحق أعضاء هيئة التدريس مكافأة مالية مقدارها (5000) ديناراً عن كل بحث منشور في المجلات المتميزة مثل (Nature أو Science)، أو في مجلات أخرى ذات معامل تأثير مكافئ (Impact Factor) بشرط أن يكون (Impact Factor  $\geq 40$ ).

**المادة (10):** يستحق عضو هيئة التدريس الذي يسجل براءة اختراع عالمية مسجلة وممنوحة بإسم الجامعة (assignee) حسب الأصول مكافأة مالية مقدارها (1000) ديناراً لكل براءة اختراع.

**المادة (11):** 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<br>40% للباحث الثاني                                                                |
| ثلاثة باحثين       | 40% للباحث الأول<br>30% للباحث الثاني<br>30% للباحث الثالث                                           |
| أربعة باحثين فأكثر | 40% للباحث الأول<br>20% للباحث الثاني<br>20% للباحث الثالث<br>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 (11) 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 قيمة الحوافز البحثية.

**المادة (16):** في حال ظهور أكثر من Affiliation كعنوان للبحث ، فيُصرف له نسبة من قيمة الحوافز البحثية حسب عدد الـ Affiliations.

**المادة (17):** في حال كان المنتج العلمي المستحق للمكافأة مستلماً 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 (18): حوافز شبكة الأبحاث الدولية (IRN) International Research Network

- أ. أن يكون البحث منشوراً بالتعاون مع جامعة أو مؤسسة بحثية عالمية.
- ب. أن يكون الباحث قد نشر ما لا يقل عن ثلاثة بحوث مع نفس الجامعة أو المؤسسة خلال السنوات الخمس الأخيرة، وتُمنح لمرة واحدة للتعاون مع نفس الجامعة 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 (19): 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 أي 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 (20): يؤخذ بعين الاعتبار الشروط الآتية عند تقييم طلب الحوافز البحثية:

- أ. أن يكون المتقدم عضو هيئة تدريس في الجامعة عند قبول البحث للنشر.
- ب. ظهور اسم الجامعة كمكان عمل الباحث (Affiliation) على المنتج العلمي المنشور.

## المادة (21): 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 ، وقبول التقرير النهائي من الجهة المانحة.
- ب. في حال وجود أكثر من باحث من الجامعة في البحث ، تقسم المكافأة المالية بالتساوي بينهم.

## الفصل الثاني

### الحوافز التدريسية

## المادة (22): يمنح أعضاء الهيئة التدريسية المتميزين مكافآت مالية من الميزانية المرسودة للحوافز التدريسية.

## المادة (23): تقسم الحوافز التدريسية إلى ثلاث فئات كما يلي:

- أ. فئة التميز في التدريس.
- ب. فئة التميز في الارشاد الأكاديمي للطلبة.
- ج. فئة التميز في التعلم الإلكتروني.

**المادة (24):** يستطيع عضو هيئة التدريس التقدم إلى أي فئة من هذه الفئات الثلاث من خلال نموذج خاص معد لكل فئة وذلك قبل نهاية شهر كانون الثاني من كل عام.

**المادة (25):** 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 (26):**

- 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 (23).

**المادة (27):** 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 (سنة 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 جدا" في فقرة التقييم المخصصة على النموذج المعتمد.

**المادة (28):**

- 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 (27)، يقوم المجلس بمراجعة أسس تقييم الطلبة واعتماد الحد الأدنى من عدد الطلبة المقيمين وطبيعة المواد المحتسبة في عملية التقييم.

**المادة (29):** آلية التقدم للحوافز التدريسية عن فئاته الثلاث المذكورة في المادة (23):

- 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 كافة الطلبات إلى عميد الكلية خلال أسبوعين من استلام هذه الطلبات.
- ج. تقوم لجنة الحوافز التدريسية بدراسة الطلبات من كافة جوانبها، وترفع توصياتها إلى مجلس العمداء الذي يقوم بدوره بإصدار القرار النهائي بهذا الصدد.

## الفصل الثالث

### الحوافز الإدارية

**المادة (30):** يتقدم عضو الهيئة الإدارية للحوافز الإدارية من خلال نموذج خاص معد لهذه الغاية وذلك قبل نهاية شهر كانون الثاني من كل عام.

**المادة (31):** 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 (32):** ترفع الترشيحات إلى مدير الموارد البشرية والذي يرفعها بدوره إلى رئيس لجنة شؤون الموظفين في الجامعة.

**المادة (33):**

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

**المادة (34):**

- أ. تقوم اللجنة بالتنسيق للمجلس بالمعايير والأوزان المقترحة لتقييم المتقدمين للحوافز الإدارية لاعتمادها، على أن تشمل هذه المعايير: تقييم المسؤول المباشر والمدير للموظف.
- ب. تقوم اللجنة بدراسة كافة الطلبات المقدمة للحوافز الإدارية، حسب المعايير المعتمدة.

**المادة (35):** تقوم اللجنة بالتنسيق للمجلس بمستحقي الحوافز وقيم الحوافز المستحقة حسب المعايير المعتمدة، ليصدر المجلس قراره النهائي بهذا الصدد.

## الفصل الرابع

### الحوافز الأخرى

**المادة (36):** 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 (37):** يتم التقدم أو الترشيح لهذه الحوافز من خلال نموذج خاص معد لهذه الغاية وذلك قبل نهاية شهر كانون الثاني من كل عام، وترفع كافة الترشيحات إلى مدير الموارد البشرية والذي بدوره يرفعها إلى رئيس الجامعة.



**المادة (38):** 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 (39):** يجوز منح عضو مجلس العمداء أو المدير حوافز سنوية بنسبة من راتبه الإجمالي ينسب بها الرئيس ويقرها مجلس الأمناء.

#### المادة (40):

- 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 نموذج خاص معد لهذه الغاية وذلك قبل نهاية شهر كانون ثاني من كل عام.
- ب. يتم تقييم إنجاز الخطة حسب أوزان الأهداف التي تم تحقيقها في الفقرة أ من المادة (40)، ويعطى التقرير علامة نهائية كنسبة من 100%.
- ج. يقرر مجلس الأمناء منح عضو مجلس العمداء أو المدير حوافز بنسبة من راتبه كما ورد في المادة (39)، شريطة ألا تقل نسبة المساهمة في تحقيق الإنجازات لمؤشرات الأداء المسندة إليه في الخطة الاستراتيجية عن 90%.
- د. إذا زادت نسبة الإنجاز عن 100%، يتم منح عضو مجلس العمداء أو المدير حوافز بما لا يتجاوز ضعفي النسبة المقررة، وحسب ما ورد في المادة (39).

#### أحكام عامة

- المادة (41):** بموجب إصدار هذه الأسس، يتم إلغاء أي أسس سابقة لجميع أنواع الحوافز المذكورة في المواد أعلاه.
- المادة (42):** يبيت المجلس في أي حالات لم يتم ذكرها في المواد أعلاه.
- المادة (43):** الرئيس والمجلس مسؤولون عن تطبيق هذه الأسس.