

Nr action	Nazwa działania (proposed action)	GAP Principle	Czas wykonania (timing) w kwartałach	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki, cele (indicators, targets)	Status (do wyboru: completed, extended, in progress)	Jeżeli extended bądź in progress proszę podać nowy timing (kwartały roczne)	Zwięzły opis realizacji działań (wraz z uwzględnieniem realizacji nowych wskaźników).
1.	The recruitment policy and process will be described in the "Guide of Good Practices in the Recruitment and Employment Process"	14,16,17,19,27	Q4 2019-Q4 2020	HRO	Guide of Good Practices in the Recruitment and Employment Process Creation of a tab describing the recruitment process on the website www.kariera.umed.pl	completed	n/a	Opisano politykę rekrutacyjną i proces rekrutacji w "Przewodniku Dobrych Praktyk w zakresie procesu rekrutacji i zatrudnienia". Działanie zrealizowane i zakończone. Przewodnik jest dostępny na stronie kariera.umed.pl w zakładce Rekrutacja oraz dodatkowo w tej samej zakładce dokumenty do pobrania. Wersja angielska jest tu: http://kariera.umed.pl/index.php/recruitment/
2	Training for the MUL employees in the area of financial regulations and MUL internal procedures, particularly important while applying for grants	26	Q1 2020-Q4 2021	Science, Strategy and Development Office/ Vice- Chancellor - Bursa	Training of at least 50 researchers R2-R4 /per year - they will participate in courses available on the e-learning platform. Training of 100% of PhD students (R1) at MUL/2 years	extended	I kw. 2025	Działanie w toku. EC Consensus Report sugerował, aby aktywnie rozpowszechniać informacje o szkoleniach i zachęcać do wzięcia w nich udziału przez największą liczbę osób. W związku z powyższym, oprócz realizacji zakładanych wskaźników, wprowadzono również dodatkowo w UMED takie działania jak: 1. Spotkania z instytucjami finansującymi granty: m.in. NCN, NAWA, WIB poprzedzone kampanią promocyjną - informacyjną (newsletter, strona www uczelni, spersonalizowane zaproszenia do kluczowych osób). 2. Szkolenia online z dla osób aplikujących o granty NCN. Jest to jedno ze szkoleń wchodzących w obszar tematyczny "Szkolenia dla pracowników UMED z obszaru zasad finansowania oraz z obowiązujących procedur wewnętrznych UMED dotyczących w szczególności starań o granty", którego forma zgodnie z uwagami zespołu oceniającego została zmieniona z tradycyjnej na online. "Szkolenia dla pracowników UMED z obszaru zasad finansowania oraz z obowiązujących procedur wewnętrznych UMED dotyczących w szczególności starań o granty": *szkolenie dotyczące aplikowania o granty NCN organizowane we współpracy z przedstawicielami Narodowego Centrum Nauki. Szkolenie odbyło się 4.02.2020 r. i zgodnie z wymogami NCN miało charakter otwarty, nie była przygotowana lista obecności. W szkoleniu uczestniczyło 60 osób. *szkolenie dotyczące aplikowania o granty NCN organizowane we współpracy z przedstawicielami Narodowego Centrum Nauki. Szkolenie odbyło się na platformie ZOOM w dn. 20.10.2020r. i zgodnie z wymogami NCN miało charakter otwarty, nie była przygotowana lista obecności. W szkoleniu uczestniczyło 60 osób. *szkolenie z zasad aplikowania o środki w ramach Wirtualnego Instytutu Badawczego (WIB). Szkolenie odbyło się 20.02.2020 r. i było organizowane we współpracy z przedstawicielami WIB. Po szkoleniu była możliwość indywidualnych konsultacji. Zapisy na szkolenia odbywały się za pośrednictwem dedykowanego przez WIB systemu informatycznego. W szkoleniu wzięło udział 27 osób z Uczelni oraz osoby z zewnątrz (łącznie 33 osoby). *szkolenie dotyczące Aplikacji projekty naukowe - badawcze AP10. Przeprowadzono szkolenia w aplikacji Teams: a. 27.07.2020 r. - 10 osób b. 29.07.2020 r. - 12 osób c. 29.09.2020 r. - 30 osób d. 30.09.2020 r. - 30 osób e. 27.10.2020 r. - 30 osób f. 28.10.2020 r. - 12 osób g. 17.11.2020r. - 23 osoby h. 18.11.2020r. - 15 osób 21.05.2021 roku odbyło się szkolenie Narodowego Centrum Nauki (NCN), które było realizowane na zaproszenie UMED. Miało ono charakter otwarty i było realizowane na platformie udostępnionej przez NCN a. 11.05.2021 - 5 osób b. 12.05.2021 - 9 osób
3	Preparation of a handbook for new employees with the information about development opportunities, entitlements, and obligations, including important data for the adaptation of a new employee (so called on-boarding)	24	Q4 2019-Q4 2020	HRO	A handbook for all the MUL's staff and especially for new employees, will be available in electronic or/and paper version	completed	n/a	Działanie zrealizowane i zakończone. W ramach działania powstały informatory dla pracowników nowo zatrudnionych, informujących o możliwościach rozwoju, o przysługujących uprawnieniach, obowiązkach zawierającego istotne dane dla adaptacji nowego pracownika tzw. on - boarding. Każdy nowo zatrudniony pracownik otrzymuje informator pierwszego dnia pracy na służbową skrzynkę mailową. Niezbędny nauczyciela akademickiego jest dostępny na dwóch stronach internetowych http://cwn.umed.pl/niezbudnik-naukowca/ http://kariera.umed.pl/index.php/rekrutacja/ . W EC Consensus Report zasugerowano, aby wprowadzić więcej mierzalnych wskaźników, działanie to powinno obejmować w większym stopniu uchybienia tj. niewystarczającą przejrzystość w zakresie informacji o systemie wynagradzania pracowników. Sugerowano również, aby zwiększyć świadomość na temat tych nowych kompleksowych przewodników i, jeśli to możliwe, połączenie ich publikacji na stronie internetowej z otwartym wydarzeniem, aby przedstawić kluczowe punkty, zmiany na lepsze i zwiększenia świadomości personelu. W związku z powyższymi uwagami, UMED wprowadził dodatkowe wskaźniki tj.: a) liczba zebranych ankiet Forms/rok -za 2020 rok (rok zamknięty) zebrano 96 ankiet (40 dotyczy grupy nauczycieli akademickich). Obecnie link do ankiety jest zamieszczony w mailu powitalnym do pracownika w jego pierwszym dniu pracy. b) raport zbiorczy ewaluacji ankiet/rok - przygotowany został raport zbiorczy ewaluacyjny za 2020 rok oraz przedstawiony został NP raport za okres od stycznia 2021. c) ilość osób, która otrzymała przewodnik na ilość osób zatrudnionych-100% osób nowo zatrudnionych otrzymało przewodnik Powstanie i funkcjonowanie informatora zostało omówione podczas grudniowego spotkania z kadrą naukowców. Czytelność informacji zawartych w informatorze badana jest w ankiecie, którą pracownicy otrzymują w ciągu pierwszego tygodnia pracy. Pracownicy, którzy wzięli udział w badaniu (96 osób) oceniło informacje zawarte w informatorze jako wystarczające i czytelne.

4.	Improvement of the Periodic Evaluation System for academic teachers with the evaluation form and a field concerning the development path analysis, which must be filled in	28,33	Q4 2019-Q4 2021	HRO and IT Centre at MUL (IT)	A new periodic employee's evaluation form Creation of an Internet application for the Periodic Employee Evaluation System	in progress	I kw 2022	<p>Ze względu na uwagi zawarte w EC Consensus Report zaktualizowano wskaźniki :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nowy arkusz systemu oceny okresowej 2. Stworzenie aplikacji internetowej do obsługi Systemu Oceny Okresowej Pracowników. 3. Procent pracowników, którzy zmienili stanowisko lub grupę, w przeciągu roku, dla których komisja oceniająca wskazała zmianę stanowiska lub grupy w poprzedniej ocenie okresowej - mierzalność będzie w systemie informatycznym SOON. 4. Ilość szkoleń z zasad systemu oceny okresowej - zmiana formy szkoleń z bezpośrednich na on-line. 5. Ocena narzędzia i procesu SOON. 6. Ankieta satysfakcji uczestników procesu, aby dokonać modyfikacji na rok kolejny System oceny okresowej nauczycieli akademickich został przeniesiony do aplikacji. Wystartował w wersji pilotażowej z uwagi na trwającą pandemię. <p>Wskaźnik nr 1 i nr 2- nowy arkusz został opracowany, aplikacja została stworzona i pilotażowo uruchomiona. Wprowadzono w lipcu 2020 regulamin SOON zarządzeniem Rektora. W ramach pilotażu oceniono 103 pracowników Wydziału Farmaceutycznego (12.2020). Zorganozwano spotkania z Rektorami i Dziekanami omawiające proces oceny.</p> <p>Wskaźnik nr 4 Ilość szkoleń z zasad systemu oceny okresowej - zmiana formy szkoleń z bezpośrednich na on-line. Przygotowano szkolenia z aplikacji SOON. Przygotowano trzy szkolenia dla grup: DSO, Sekretarzy Komisji oraz nauczycieli akademickich plus udostępniono film instruktażowy dla dclacji dla Wydziału Farmaceutycznego.</p> <p>Informowano pracowników o zasadach oceny i aplikacji SOON, w tym o pilotażu i dostępnych szkoleniach w Intranecie (ogłoszenia priorytetowe z obowiązkiem i potwierdzeniem zapoznania się przez każdego pracownika odwiedzającego Intranet). W jednym z ogłoszeń przekazano link do odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania, w innym w związku z wyczerpaniem miejsc na szkolenie (on-line) przekazano link do nagrania szkolenia.</p> <p>Wskaźniki nr 3,5, 6 -z racji tego , że ocena SOON będzie przygotowana na październik 2021 roku to wskaźniki będziemy mogli mierzyć po zakończonej ocenie czyli w 1 kw. 2022 roku. Dlatego działania będzie w pełni zrealizowane w 1 kw. 2022 roku.</p>
5	Systematic monitoring of University actions on gender balance and prevention of discrimination and intolerance based on regulations included in the "Guide of Good Practice in the Recruitment and Employment Process". MUL will monitor and actively support gender balance while choosing members of the Recruitment Committees, in the areas where interventions are possible, however, without giving up the competence criterion	27	Q4 2019-Q4 2021	Rector's Office	Yearly- report on systematic monitoring of the gender balance issue at MUL. The report will analyse cases of infringement procedures and suggest possible systemic solutions in this area based on national and European regulations as well as good practices in equal treatment of all subjects	completed	n/a	<p>Opracowana raport dot. RÓWNOUPRAWNIENIA PŁCI i ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ- raport dotyczył okresu 2017-2020. W raporcie znalazły się informacje na temat sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarach: zatrudnienia, awansów naukowych, kierowania projektami. Dodatkowo raport zawiera dobre praktyki i rekomendacje dot. planowanych działań. Materiały z raportu zostały wykorzystane w informacji z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet i Dziewcząt w Nauce https://umed.pl/miedzynarodowy-dzien-kobiet-i-dziewczat-w-nauce/, https://en.umed.pl/international-day-of-women-and-girls-in-science/. Uwagi KE w Consensus Report dotyczyły zbyt wąskiego postrzegania kwestii równouprawnienia płci. Rozszerzyliśmy tę kwestię o stosowanie perspektywy płci w różnych obszarach działalności uczelni - wyrównywanie szans, wspieranie grup niedorprezentowanych oraz szeroko rozumianego zarządzania różnorodnością (zróżnicowanie wiekowe pracowników, studenci i pracownicy pochodzących z różnych kręgów kulturowych, osoby o specjalnych potrzebach). Do końca 2021 roku powstanie Gender Equality Plan, gdzie analiza będzie dokonywana w szerszym kontekście, a proponowane działania będą dotyczyły również tych obszarów.</p>
6	Implementing a standard electronic recruitment form for applicants	16	Q1-Q4 2020	HRO and IT	An electronic form on the Internet website www.kariera.umed.pl ; www.umed.lodz.pl ; FB:@UMEDkariera	completed	n/a	<p>Działanie zrealizowano. Elektroniczny formularz został stworzony na stronie internetowej www.kariera.umed.lodz.pl oraz w BIP. Jest on dołączany do każdego ogłaszanego konkursu dzięki czemu kandydat ma możliwość aplikowania bezpośrednio z ogłoszenia. Link: https://bip.umed.pl/witryny/nauczyciele/Strony/default.aspx</p> <p>Z uwagi na uwagę w EC consensus Report dot. zwiększenia ilości mierzalnych wskaźników wprowadzono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) wskaźnik dot ilości skarg/liczba odbytych rekrutacji. -który wynosi 0 i oznacza , że nie było skarg. 2) Aplikacja e-rekruter - zostanie wdrożona w IV kw. 2021 roku. Mimo to , z racji tego , że formularz istnieje i funkcjonuje działanie uznane jest za dokończone.
7	Preparing and implementing the Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Strategy (OTMR)	16	Q4 2019-Q3 2020	HRO	1 Recruitment Strategy	completed	n/a	<p>Działanie zrealizowane i zakończone. Przygotowano i wprowadzono Strategię Rekrutacyjną pismem okólnym nr 1/2020 z dnia 23.10.2020. Pismo okólnie nr 1/2020 z dnia 23 października 2020 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi w sprawie Strategii Rekrutacyjnej (OTMR) w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi zostało przekazane pracownikom 28.10.2020 w intranecie jako komunikat priorytetowy (z obowiązkiem zapoznania się). Odnosząc się do uwag przekazanych w EC Consensus Report obok wprowadzenie 1 strategii Rekrutacyjnej OTMR, dodatkowo wprowadziliśmy :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. szkolenia z polityki OTMR dla wszystkich członków komisji rekrutacyjnej 2. formularz kontaktowy dot. rekrutacji. <p>Szkolenie z rekrutacji nauczycieli akademickich dla członków Komisji jest dostępne na platformie e-learningowej w trybie ciągłym. Na dzień 5.10.2021 wzięło w nim udział 14 osób. UMED uruchomił również formularz kontaktowy, gdzie można zapytać o szczegóły procesu rekrutacji Link: http://kariera.umed.pl/index.php/rekrutacja/</p>
8	Recruitment – vacancy announcement template	15	Q4 2019-Q42020	HRO	Standard announcement template for a vacant position available on the website http://kariera.umed.pl/index.php/kariera/ The English version of the description of the recruitment procedure on the website: http://kariera.umed.pl/index.php/kariera/	completed	n/a	<p>Działanie zrealizowane i zakończone. Opracowano i wdrożono wzór ogłoszenia, wprowadzony został on Zarządzeniem nr 11/2020 z dnia 11.02.2020 w sprawie Regulaminu konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi. Wzór ogłoszenia jest dostępny na stronie www.kariera.umed.pl. Na stronie www.kariera.umed.pl została zamieszczona wersja angielskojęzyczna procesu rekrutacji: http://kariera.umed.pl/index.php/recruitment/ Uwzględniając sugestie zawarte w EC Consensus Report dot. usprawnienia procesu rekrutacji i selekcji, UMED wprowadził ankietę satysfakcji, która jest wysyłana do uczestnika w ciągu 7 dni od rekrutacji. Ankieta zawiera też pytania dot. samej komisji rekrutacyjnej. W 2021 roku spłynęły 3 ankiety. Pracownicy dziekanatów mają dodatkowo rozpowszechnić ankietę wśród wszystkich osób, które zgłosiły chęć udziału w rekrutacji. Pytania o proces rekrutacji są także zamieszczone w ankiecie onboardingowej. W 2021 roku wpłynęło 19 ankiet na 72 osoby zatrudnione.</p>
9	Placing a link on the website kariera.umed.pl directing to the Internet website: https://euraxess.ec.europa.eu/	18	Q42019	HRO	Link directing to the Internet website: https://euraxess.ec.europa.eu/	completed	n/a	<p>Działanie zrealizowane i zakończone. Początkowym , pierwszym wskaźnikiem tego działania było zamieszczenie linku na stronie kariera.umed.pl przekierowującego na stronę internetową https://euraxess.ec.europa.eu/</p> <p>Z racji tego, że w EC Consensus Report zasugerowano wprowadzenie więcej mierzalnych wskaźników, UMED wprowadził dodatkowo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Licznik odwiedzin strony https://euraxess.ec.europa.eu/ 2. Dokument opisujący proces wsparcia mobilności w Uczelni, który byłby wstępem do zoptymalizowania monitorowania tego procesu. Raport został przygotowany przez Dział Współpracy Zagranicznej, który działa w ramach Biura Nauki Strategii i Rozwoju. <p>Na podstawie analizy zawartej w tym dokumencie, wprowadzono nowe działania dotyczące wspierania mobilności na lata 2022-2025.</p>

10	MUL publication "Good Practices/ Customs in Publication and Reporting Inventions"	32	Q4 2019-Q1 2020	Ethics Committee/UMED Information and Library Centre (team coordinating the "Interscience Cloud" project)	1 internal regulation at MUL	completed	n/a	<i>Działanie zrealizowane i zakończone. Publikacja UM "Dobre praktyki/obyczaje w publikowaniu i zgłaszaniu wynalazków" została wprowadzona regulacją wewnętrzną UMED (Pismo okólnie nr 1/2021z dnia 07 października 2021 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi) . Znajomość i przestrzeganie zasad zawartych w Poradniku jest jednym z warunków ubiegania się nauczycieli akademickich o stanowiska w postępowaniach awansowych oraz zatrudnienia nowych pracowników w UMED. Poradnik został włączony do kursu na platformie e-learningowej i jest elementem przedmiotu Informacja Naukowa w Międzynarodowej Szkole Doktorskiej (dawniej Studium Doktoranckie). W roku akademickim 2020/2021 - zgodnie z protokołem egzaminacyjnym szkolenie ukończyło 41 osób. Zgodnie z EC Consensus Report zasugerowano więcej mierzalnych wskaźników pomiaru dlatego w ramach działania wprowadzono ankietę ewaluacyjną, która została zakończona we wrześniu tego roku. Wypełniły ją 73 osoby.</i>
11	Preparing a statement on knowing "Good Practice /Customs in Publishing and Reporting Inventions", which will be a compulsory element of applying for vacant positions in competition and promotion proceedings	32	Q2 2020	HRO	1 internal regulation at MUL	completed	n/a	<i>Działanie zrealizowane i zakończone. Informacja o publikacji " Dobre praktyki/obyczaje w publikowaniu i zgłaszaniu wynalazków" została wprowadzona regulacją wewnętrzną UMED (Pismo okólnie nr 1/2021 z dnia 07 października 2021 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi). Oświadczenie o znajomości i przestrzeganiu "Dobrych praktyk w publikowaniu i zgłaszaniu wynalazków", wraz z poradnikiem otrzymuje każdy nowy pracownik, przed zatrudnieniem i przy konkursach awansowych.</i>
12	Redesigning the Intranet site by adding information on career path and counselling for researchers, sources of financing scientific and foreign internships enhancing career development, which will be available in one place. Including information on the possibilities opened in : https://www.eithealth.eu/ http://alliance4life.ceitec.cz/ Erasmus+ Intranet information about rights and existing procedures at the University will be provided, with links to the relevant national (Ministry of Science and Higher Education, National Contact Point for Research Programmes of the EU) and European portals: https://euraxess.ec.europa.eu/	28,29,30,35	Q4 2019 - Q4 2020	Science, Strategy and Development Office	Intranet tab, containing all the necessary information for researchers	completed	n/a	<i>Działanie zrealizowane i zakończone. Powstały zakładki internetowe zawierające wszystkie niezbędne informacje dla naukowców m.in.. ścieżkę kariery, niezbędny naukowiec, regulaminy i akty prawne, harmonogram składania wniosków, przewodnik po konkursach. Linki: http://cwn.umed.pl/; https://umed.pl/nauka/projekty/; https://en.umed.pl/research-development/projects/ Obecnie w realizację projektów jest włączonych 182 pracowników naukowych (R1-R4) z UMED, z czego 27 osób pracuje w zewnętrznych instytucjach finansujących jako eksperci, a 14 osób udziela się w radach Instytucji zewnętrznych. Obecnie jest też przygotowywana dodatkowo cała strona dot. projektów. http://projekty.umed.pl/</i>
13	Working out the researcher's career path	28	Q4 2019-Q3 2020	HRO	Currently available internal document approved by MULs authorities.	completed	n/a	<i>Opracowano "Ścieżkę kariery naukowca" Została ona wydana pismem okólnym nr 2/2020 z dnia 3.12.2020 r. Jest udostępniona na stronie kariera.umed.pl oraz na http://cwn.umed.pl/niezbednik-naukowca/.</i>
14	Changing the form of trainings - transition to the e-learning platform, which will be available to MUL researchers.	39	Q4 2019 - Q4 2020	HRO in cooperation with other MULs units	To increase the number of training courses available to researchers via the e-learning platform. Indicator : 5 new e-learning courses introduced.	extended	I kw. 2025	<i>Działanie w pierwotnym zakresie zostało zrealizowane. W ramach działania wprowadzono 5 kursów e-learningowych dla naukowców (R1-R4): 1.Mobbing i dyskryminacja w pigułce (wzięło udział 199 osób) 2.Motywacja w UMED (wzięło udział 69 osób) 3. Jak przygotować się do samooceny (wzięło udział 117 osób) 4.Rozmowa oceniająca się z przełożonym (wzięło udział 13 osób) 5.UMED Excel : część 1: 87 osób, część 2: 25 osób, część 3: 7 osób, część 4: 6 osób, część 5: 16 osób Informacje o szkoleniach są ogłaszane w Intranecie, imienne zaproszenia na szkolenia, dedykowane artykuły w UM. http://www.biuletyn.umed.pl/ Planowane jest sukcesywne dołączanie kolejnych kursów e-learningowych w latach 2022-2025 i tym samym rozszerzanie oferty e-learningowej. Planuje się opracowanie i udostępnienie nowych materiałów e-learningowych zawierających istotne informacje dla pracowników naukowych w zakresie: - możliwych źródeł finansowania - środki krajowe, fundusze strukturalne i programu NCBiR, środki międzynarodowe, - instrukcja ułatwiająca przygotowanie i realizację projektów, ze wskazaniem kluczowych jednostek, które mogą udzielić dodatkowych informacji (m.in. BNSiR, CiITT, CiB) Do roku 2025 będzie zrealizowane następujące wskaźniki: liczba udostępnionych materiałów e-learningowych: 6 materiałów/3 lata Liczba osób, które zapoznały się z materiałami: 100 osób łącznie/3 lata</i>