|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **I. Etyczne i zawodowe aspekty** | | | | | | |
| I.1 | 2. Zasady etyczne | Opracowanie Kodeksu Etyki | RCZKL | Kodeks Etyki PŁ | 2022-2023 | Zredagowanie dokumentu o szerokim i przekrojowym charakterze, który będzie wewnętrznym aktem prawnym regulującym zasady etycznego postępowania wszystkich pracowników Politechniki Łódzkiej. Kodeks Etyki będzie wskazywał standardy postępowania, których przestrzeganie zapewni kompetencje, odpowiedzialność  i wysokie wartości moralne personelu Politechniki Łódzkiej w związku z wykonywaniem przez nich swoich obowiązków. |
| I.2 | 8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników | Wykorzystanie internetowych portali społecznościowych do promocji wyników badań PŁ oraz nawiązywania współpracy naukowej (kontynuacja działań) | Dział Promocji | Liczba osób śledzących portale | 2022-2024 | W związku z rosnącym znaczeniem mediów społecznościowych planuje się dalsze upowszechnianie wśród naukowców pracujących w PŁ informacji dotyczących m.in. Research Gate i LinkedIn, a także możliwości uruchamiania i wykorzystania własnych profili do nawiązywania współpracy naukowej. W ramach kampanii informacyjnej podjęte będą działania promujące wykorzystanie portali społecznościowych w pracy naukowca. |
| I.3 | 8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników | Indywidualne strony www dla naukowców zainteresowanych prezentacją swojego dorobku i badań na ogólnouczelnianym serwisie www.p.lodz.pl | Dział Promocji | Strona internetowa | 2022-2024 | Działanie ma na celu przygotowanie łatwego w użyciu narzędzia, które pozwoli naukowcom na zbudowanie własnej profesjonalnej strony internetowej prezentującej zarówno dotychczasowy dorobek naukowy, jak i obecnie realizowane projekty badawcze. |
| **II. Rekrutacja** | | | | | | |
| II.1 | 12. Rekrutacja | Opracowanie dokumentu "Check list", który weryfikowałby na bieżąco poszczególne etapy całego procesu rekrutacyjnego | RCZKL | Dokument | 2022-2024 | „Check lista” będzie rodzajem instrukcji dla komisji, aby nie pominięto żadnego kroku z dobrych praktyk procesu rekrutacyjnego. |
| II.2 | 12. Rekrutacja | Wprowadzenie systemu monitorowania procesów rekrutacyjnych | RCZKL | Liczba wydanych opinii | 2022 | Doraźna kontrola prawidłowości ogłoszeń rekrutacyjnych publikowanych na stronie EURAXESS, monitorowanie wybranych ogłoszeń publikowanych na stronie Uczelni oraz udział w wybranych procesach rekrutacyjnych. |
| II.3 | 14. Wybór (Kodeks) | Doradztwo w zakresie diagnozy predyspozycji osobowościowych i kompetencyjnych kandydatów do pracy poprzez przeprowadzanie testów kompetencyjnych i psychologicznych | Biuro Karier | Liczba wspieranych procesów rekrutacyjnych | 2022-2024 | Wspieranie działań komisji rekrutacyjnych w jednostkach uczelni przez wyspecjalizowaną centralną jednostkę tj. Biuro Karier w zakresie badania kompetencji psychospołecznych kandydatów do pracy. Doradztwo obejmuje: przeprowadzanie testów predyspozycji zawodowych dla wszystkich kandydatów na stanowiska; analizę CV; przygotowywanie raportów; udział  w rozmowach rekrutacyjnych; rekomendacja dopasowania kandydata do stanowiska i zespołu. |
| II.4 | 14. Wybór (Kodeks) | Szkolenia z procesów rekrutacji dla komisji rekrutacyjnych | Biuro Karier | Liczba szkoleń | 2022-2024 | Działanie ma na celu rozwój kompetencji pracowników  w zakresie przygotowania i przeprowadzenia procesów rekrutacyjnych.  Szkolenie obejmować będzie:  • określenie potrzeb personalnych  • zbudowanie profilu kompetencyjnego   i społecznego kandydata  • analizę dokumentów aplikacyjnych  • metody i narzędzia przeprowadzenia rozmowy  kwalifikacyjnej  • sposoby na praktyczną weryfikację umiejętności  kandydatów, elementy Assessment Centre  • udzielanie informacji zwrotnej kandydatom  • elementy formalnego przygotowania procesu  rekrutacyjnego |
| **III. Warunki pracy** | | | | | | |
| III.1 | 23. Środowisko badań naukowych | Indywidualne wsparcie dla doktorantów  i młodych pracowników nauki przy aplikowaniu w konkursach o granty naukowo-badawcze | Biuro Obsługi Projektów | Uruchomione wsparcie doradcze  w zakresie aplikowania  o granty naukowo-badawcze (indywidualny doradca) | 2022-2024 | Działanie ma na celu zaoferowanie młodym naukowcom indywidualnego doradztwa w zakresie aplikowania  o granty. Doradca wspiera naukowców na poszczególnych etapach opracowywania wniosku i aplikowania o grant. |
| III.2 | 24. Warunki pracy | Stworzenie procesu onboardingu | RCZKL | Procedura | 2022-2024 | Opracowanie procedury dotyczącej adaptacji nowo zatrudnionych pracowników, w której znajdą się zapisy dotyczące działań podejmowanych przez bezpośrednich przełożonych i RCZKL w zakresie: przygotowania miejsca pracy, narzędzi i zasobów wraz z danymi dostępowymi, spraw administracyjno-organizacyjnymi takimi jak zapoznanie się z obowiązującymi regulaminami, kulturą organizacyjną, wprowadzeniem do zespołu i obowiązków.  Opracowanie "Księgi wiedzy dla nowych pracowników zatrudnionych w PŁ" zawierającej niezbędne informacje dotyczące pracy w Uczelni takich jak: organizacja pracy, informacje kadrowe, działalność socjalna, polityka personalna, obieg dokumentów, działanie portalu Wikamp, przydatnych informacji. Przewodnik będzie wysyłany na skrzynki e-mail nowo zatrudnionych pracowników oraz na stałe udostępniony na portalu Wikamp. |
| Księga wiedzy dla nowych pracowników zatrudnionych  w Politechnice Łódzkiej |
| III.3 | 24. Warunki pracy | Ankieta wdrożeniowa nowych pracowników | RCZKL | Poziom wdrożenia pracownika  w administrację, organizację PŁ oraz w obowiązki  w jednostce organizacyjnej,  w której pracownik jest bezpośrednio zatrudniony). Wyniki ankiety. | 2022-2024 | Działanie ma na celu prowadzenie kontroli czy nowo zatrudniona osoba jest w sposób "systemowy" wdrażana do pracy w PŁ oraz na swoim stanowisku pracy. Cel do osiągnięcia to sprawdzenie efektywności stworzonego planu postępowania z nowo zatrudnioną osobą od samego procesu rekrutacji poprzez dopełnienie wszelkich formalności z aktów prawnych oraz wewnętrznych aktów Uczelni aż po zapoznanie pracownika z systemami, platformami, stroną internetową, kampusem itd. Ankieta powinna badać czy pracownik po pół roku pracy wie jakie obowiązki mu powierzono, jak będzie z nich rozliczany, kiedy, jakie ma prawa i z jakich "dodatków" (m.in. dodatki socjalne itp.) może korzystać. |
| III.4 | 24. Warunki pracy | Opracowanie ankiety Exit Interview | RCZKL | Opracowana ankieta | 2022-2024 | Ankieta ma na celu poznanie przyczyn rozwiązania umowy  o pracę przez pracownika i wdrożenie ewentualnych działań naprawczych. Ankieta będzie dostępna zarówno  w wersji papierowej jak i na platformie WIKAMP. Dostęp do jej wyników będzie miał tylko Rektor PŁ oraz uprawnieni pracownicy RCZKL. |
| III.5 | 26. Finansowanie  i wynagrodzenie za pracę | Nagrody wspierające doskonałość naukową pracowników, doktorantów  i studentów Politechniki Łódzkiej w ramach programu „Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza” | Dział Nauki | Liczba nagrodzonych osiągnięć naukowych | 2022-2024 | Nagrody przyznawane są za następujące osiągnięcia naukowe uzyskane w danym roku kalendarzowym:  - publikacje w najlepszych czasopismach zawartych  w aktualnym, w chwili opublikowania osiągnięcia, ministerialnym wykazie czasopism naukowych  i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych;  - referaty konferencyjne w najlepszych recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych zawartych  w aktualnym, w chwili opublikowania osiągnięcia, ministerialnym wykazie czasopism naukowych  i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych;  - monografie naukowe lub rozdziały w recenzowanych monografiach naukowych opublikowanych  w wydawnictwach poziomu II zawartych w aktualnym,  w chwili opublikowania osiągnięcia, ministerialnym wykazie wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe;  - patenty krajowe i międzynarodowe;  - granty badawcze.  Szerzej o programie IDUB:  <https://konstytucjadlanauki.gov.pl/inicjatywa-doskonalosci-uczelnia-badawcza> |
| III.6 | 27. Równość płci | Utworzenie specjalnej zakładki na stronie internetowej PŁ zawierającej Gender Equality Plan | Dział Promocji | Zakładka | 2022-2024 | Będzie to miejsce publikacji danych i materiałów  o aktywnościach w ramach działań równościowych prowadzonych w PŁ. |
| III.7 | 27. Równość płci | Powołanie pełnomocników ds. równości płci | RCZKL | Liczba pełnomocników | 2022 | Do zadań pełnomocników należy m.in. współpraca  z władzami wydziału/jednostki oraz współpraca  z wyznaczonym pracownikiem zajmującym się problematyką równościową w CZKL przyjmowanie skarg, zbieranie danych, prowadzenie rejestru zgłoszeń, doradztwo, rozwiązywanie konfliktów na tle równościowym i interwencja, wspieranie pracowników/ pracownic i studentów/ studentek w rozwiązywaniu konfliktów, przeprowadzanie postępowań wyjaśniający  w sprawach skarg, przekazywanie spraw do Komisji ds. antydyskryminacji, antymobbingu i przeciwdziałania molestowaniu, mediacja. |
| III.8 | 27. Równość płci | Powołanie na stałe działającej Komisji ds. antydyskryminacji, antymobbingu  i przeciwdziałania molestowaniu | RCZKL | Powołana Komisja | 2022 | Do zadań Komisji ds. antydyskryminacji, antymobbingu i przeciwdziałania molestowaniu należy m.in. rozpatrywanie skarg i zarzutów, opiniowanie spraw, identyfikowanie nadużyć na podstawie Regulaminu dotyczącego przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi  i molestowaniu, żądanie wyjaśnień i wglądu w niezbędne dokumenty dotyczące sprawy, w przypadku jednoznacznego stwierdzenia wystąpienia naruszenia Regulaminu zgłaszanie sprawy do Kolegium Rektorskiego  w celu podjęcia decyzji. |
| III.9 | 28. Rozwój kariery zawodowej | Zatrudnianie ekspertów zagranicznych  w obszarze kształcenia zorientowanego na studenta oraz dziedzinach kierunkowych jako partnerów dla nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia w języku angielskim oraz przyjazdy wykładowców zagranicznych na IFE w celu prowadzenia zajęć | CWM | Liczba zagranicznych wykładowców prowadzących zajęcia | 2022 - 2024 | Zaangażowanie ekspertów ma na celu przebudowanie istniejących modułów na model kształcenia flipped classroom oraz zbudowanie nowych, silnych relacji między stronami. Działanie realizowane jest w ramach projektu Zintegrowane Programy Uczelni finansowanego przez NCBiR.  Przyjazdy wykładowców zagranicznych na IFE mają na celu pozyskanie wykładowców z zagranicznych uczelni  w każdym roku akademickim do prowadzenia konkretnego przedmiotu w pełnym wymiarze godzin w semestrze zimowym dla studentów IFE. |
| III.10 | 29. Wartość mobilności | Przygotowanie procedury dotyczącej podejmowania staży naukowych  w jednostkach naukowo-badawczych jako mechanizmu wspierającego mobilność – implementacja, promocja rozwiązania (kontynuacja działań) | RCZKL | Opracowany dokument | 2022 - 2024 | Działanie ma na celu opracowanie mechanizmu ułatwiającego możliwość odbywania staży naukowych przez pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych w jednostkach naukowo-badawczych. Opracowany dokument ułatwi podejmowanie przez pracowników uczelni staży naukowych, co doprowadzi do podwyższenia ich kompetencji i wiedzy oraz możliwości pracy  w zróżnicowanym środowisku, a także prowadzenia badań na najwyższym poziomie. |
| III.11 | 29. Wartość mobilności | Mechanizm wspierający implementację rozwiązań  i dobrych praktyk poznanych przez pracowników w ramach różnych form mobilności – platforma wymiany doświadczeń (kontynuacja działań) | CWM | Liczba spotkań mających na celu wymianę dobrych praktyk zaobserwowanych  w innych jednostkach | 2022 - 2024 | Działanie ma na celu rozpowszechnienie i zastosowanie  w Politechnice Łódzkiej doświadczeń, rozwiązań i dobrych praktyk poznanych przez pracowników w ramach różnych form mobilności. |
| III.12 | 29. Wartość mobilności | Welcome Point | CWM | Powstanie punktu | 2022-2024 | Stworzenie punktu zajmującego się obsługą i pomocą dla naukowców zagranicznych przyjeżdżających na PŁ. |
| III.13 | 29. Wartość mobilności | Pozyskanie dofinansowania  z programów zewnętrznych oraz realizacja międzynarodowej mobilności pracowników  i doktorantów | CWM | Wysokość pozyskanych środków na mobilność kadry | 2022 - 2024 | Działanie ma na celu umożliwienie wymiany akademickiej zarówno pomiędzy krajami UE, jak i spoza UE w celu budowania potencjału ludzkiego i naukowego, wymiany doświadczeń, pozyskania dobrych praktyk i rozwijania kompetencji zawodowych i językowych pracowników. |
| III.14 | 30. Dostęp do doradztwa zawodowego | Realizacja indywidualnego programu doradztwa i coachingu  w zakresie rozwoju zawodowego  i osobistego wsparcia pracownika | Biuro Karier | Liczba osób korzystających z doradztwa | 2022-2024 | Działanie ma na celu indywidualne wsparcie pracowników  w zakresie przezwyciężania trudności w realizacji celów zawodowych i osobistych.  Działanie wspiera pracowników w sytuacji braku motywacji do działania, trudnych relacji w zespole, trudności  w osiąganiu celów zawodowych lub wywiązywaniu się  z zadań, budowania planów rozwoju zawodowego i innych mających wpływ na efektywność osobistą i zawodową pracownika. |
| III.15 | 30. Dostęp do doradztwa zawodowego | Wsparcie pracowników naukowych w budowaniu efektywnej współpracy zespołowej poprzez realizację programów team coachingowych oraz szkoleń | Biuro Karier | Liczba szkoleń z zakresu budowania efektywnej współpracy zespołowej. Liczba sesji coachingowych dla pracowników naukowych | 2022-2024 | Działanie ma na celu wsparcie zespołów w zakresie współpracy zespołowej, integracji, rozwiązywania konfliktów i trudnych sytuacji w zespole oraz wzmacnianie mocnych stron zespołu, na których mogą budować swoją skuteczność.  W konsekwencji działanie ma na celu zwiększenie efektywności ich pracy poprzez odpowiednie wykorzystanie potencjału ludzkiego i dobrą współpracę w zakresie osiągania celów zespołowych oraz indywidualnych celów naukowych i dydaktycznych. |
| **IV. Szkolenia** | | | | | | |
| IV.1 | 38. Ciągły rozwój zawodowy | „YES – Young Excellent Scientists Programme” - wzmocnienie potencjału naukowego  i kadrowego Politechniki Łódzkiej poprzez budowę nowych zespołów badawczych kierowanych przez wyróżniających się młodych badaczy  z kraju lub zagranicy | Dział Nauki | Liczba wyłonionych laureatów + liczba wniosków do konkursu o grant ERC (Europejskiej Rady ds. Badań Naukowych) | 2022-2024 | Celem działania jest wzmocnienie potencjału naukowego  i kadrowego Politechniki Łódzkiej poprzez budowę nowych zespołów badawczych kierowanych przez wyróżniających się młodych badaczy z kraju lub zagranicy. Program ma za zadanie doprowadzić do poprawy jakości  i umiędzynarodowienia badań naukowych realizowanych w Politechnice Łódzkiej, rozwoju nowych specjalności badawczych w PŁ, wzrostu liczby składanych  i pozyskiwanych międzynarodowych projektów badawczych, wzrostu liczby recenzowanych publikacji naukowych o zasięgu międzynarodowym zgodnie  z polityką otwartego dostępu oraz zwiększenia liczby zgłoszeń patentowych międzynarodowych i krajowych. Szerzej o programie IDUB:  https://konstytucjadlanauki.gov.pl/inicjatywa-doskonalosci-uczelnia-badawcza |
| IV.2 | 38. Ciągły rozwój zawodowy | „FU2N – Fundusz Udoskonalania Umiejętności Młodych Naukowców” - wzmocnienie potencjału naukowego  i kadrowego Politechniki Łódzkiej poprzez podnoszenie umiejętności doktorantów  i młodych naukowców  w przygotowywaniu wniosków o granty badawcze organizowane  w konkursach zewnętrznych instytucji finansujących naukę oraz zwiększenie skuteczności  w pozyskiwaniu grantów | Dział Nauki | Liczba przyznanych grantów wewnętrznych | 2022-2024 | Do Programu na granty wewnętrzne aplikować mogą:  - doktoranci pierwszego lub drugiego roku Interdyscyplinarnej Szkoły Doktorskiej Politechniki Łódzkiej;  - młodzi naukowcy – tj. nauczyciele akademiccy zatrudnieni  w grupie pracowników badawczych lub badawczo-dydaktycznych Politechniki Łódzkiej, dla których Politechnika Łódzka jest podstawowym miejscem pracy, którzy uzyskali stopień naukowy doktora maksymalnie 5 lat przed złożeniem wniosku o grant wewnętrzny.  Szerzej o programie IDUB:  https://konstytucjadlanauki.gov.pl/inicjatywa-doskonalosci-uczelnia-badawcza |
| IV.3 | 38. Ciągły rozwój zawodowy | Wizyty studyjne  w przemyśle | ISD | Liczba wizyt studyjnych | 2022-2024 | Działanie, realizowane we współpracy z Samorządem Doktorantów, ma na celu zapoznanie uczestników wizyt z  przedsiębiorstwami i  realizowanymi w  przemyśle projektami, a także organizacją pracy. Wizyty studyjne pozwolą również na nawiązanie współpracy pomiędzy naukowcami a przemysłem. |
| Liczba uczestników |
| IV.4 | 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego | Szkolenia  z popularyzacji badań  i osiągnieć naukowych dla pracowników naukowych | Dział Promocji | Liczba przeprowadzonych szkoleń | 2022-2024 | Działanie ma na celu przeszkolenie pracowników  w zakresie formułowania przekazu, autoprezentacji oraz kontaktów z mediami. |
| Liczba uczestników szkoleń |
| IV.5 | 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego | Specjalistyczne szkolenia w obszarze komercjalizacji  i transferu wiedzy, ochrony własności intelektualnej (kontynuacja działań) | Centrum Innowacji  i Przedsiębiorczości (Sekcja Transferu Technologii oraz Sekcja Rzeczników Patentowych) | Liczba szkoleń | 2022-2024 | Działanie ma na celu podniesienie kompetencji i wiedzy pracowników w zakresie komercjalizacji technologii, ochrony własności intelektualnej i skuteczniej współpracy nauka – biznes. Działanie jest szczególnie istotne ze względu na możliwość pozyskania zewnętrznego finansowania (w tym ze środków unijnych), w których środki kierowane są na projekty badawcze realizowane wspólnie przez przemysł i naukowców, a ochrona  i zarządzanie wynikami prac badawczych musi być ściśle określona już na etapie aplikowania o grant. |
| Liczba uczestników |
| Liczba indywidualnych konsultacji |
| IV.6 | 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego | Seria spotkań, pokazów/prezentacji w konwencji targów dla zaprezentowania przez naukowców technologii pod kątem podjęcia współpracy  z przemysłem | Sekcja Transferu Technologii | Liczba spotkań, pokazów/prezentacji w konwencji targowej | 2022-2024 | Działanie ma na celu ułatwienie kontaktu i podjęcia współpracy pomiędzy naukowcami i przedstawicielami przemysłu. Efektem spotkań, prezentacji jest nawiązanie wielopłaszczyznowej współpracy z otoczeniem biznesowym, przemysłowym, wspieranie budowania marki osobistej pracowników Uczelni, ich rozpoznawalności wśród innych naukowców na arenie krajowej oraz międzynarodowej.  Spotkania branżowe z przedstawicielami przemysłu, instytucji otoczenia gospodarczego dostarczają informacji o aktualnych wymogach legislacyjnych, potrzebach firm, dzięki czemu pracownicy planują i realizują badania pod konkretne wyzwania. |
| IV.7 | 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego | Obowiązkowe szkolenia wstępne  z zakresu komercjalizacji i transferu wiedzy dla nowo zatrudnianych pracowników | Sekcja Transferu Technologii | Liczba nowych pracowników przeszkolonych  z zakresu komercjalizacji  i transferu wiedzy | 2022-2024 | Działanie ma na celu wzmocnienie świadomości korzyści płynących z komercjalizacji i transferu wiedzy, a także niebezpieczeństw związanych z utratą praw własności intelektualnej. W trakcie szkoleń pracownicy zapoznają się także z aktualnymi aktami wewnętrznymi obowiązującymi  (w zakresie komercjalizacji i transferu technologii) na Uczelni. |