УТВЕРЖДЕНА

приказом Министерства

труда и социальной защиты

Российской Федерации

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г. № \_\_\_\_

**Методика**

**оценки представленных на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2021 году кадровых практик и инициатив**

1. Методикой оценки представленных на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2021 году кадровых практик и инициатив (далее – Методика) определяется порядок и процедура рассмотрения и оценки кадровых практик и инициатив, представленных на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления», проводимый в 2021 году (далее – конкурс), а также определения победителей и призеров конкурса.

2. Осуществление оценки, определение победителей и призеров конкурса, осуществляется конкурсной комиссией по определению лучших кадровых практик и инициатив в системе государственного и муниципального управления (далее – конкурсная комиссия), состав которой утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 октября 2020 г. № 745.

3. Конкурсная комиссия проверяет каждый представленный на конкурс участником конкурса комплект документов на соответствие требованиям, предусмотренным:

Положением о Всероссийском конкурсе «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 2020 г. № 935;

Порядком представления документов для участия во Всероссийском конкурсе «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2021 году, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 декабря 2020 г. № 970;

законодательством Российской Федерации в сфере государственной и муниципальной службы.

4. По результатам проверки представленных участниками конкурса комплектов документов конкурсная комиссия определяет заявки, допущенные к участию в конкурсе (далее соответственно – комплекты документов, заявки). В случае отказа в допуске конкретной заявки к участию в конкурсе, организатором конкурса – Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации осуществляется уведомление участника конкурса, подавшего такую заявку, с указанием причин, по которым заявка не была допущена к участию в конкурсе. В случае отсутствия уведомления от организатора конкурса заявка считается допущенной к участию в конкурсе.

5. Конкурсная комиссия оценивает соответствие допущенных заявок номинациям конкурса и формирует группы номинаций для последующего выступления и презентации участниками конкурса поданных на конкурс кадровых практик и инициатив. Конкурсная комиссия вправе изменить номинацию поданной заявки участника конкурса на другую в случае выявления соответствия комплекта документов иной номинации конкурса.

6. Процедура проведения конкурса включает два следующих этапа:

Первый этап конкурса предусматривает выступление участников конкурса с презентацией поданных на конкурс кадровых практик и инициатив в формате видеоконференцсвязи в соответствии со сформированным конкурсной комиссией графиком выступлений по группам номинаций. За участие в онлайн-выступлениях участникам конкурса присуждается 300 баллов за каждую представленную в формате видеоконференцсвязи кадровую практику и инициативу. Организатор конкурса обеспечивает видеозапись онлайн-выступлений для предоставления последующего доступа и просмотра заинтересованными лицами.

Второй этап конкурса предусматривает очное подведение итогов конкурса и награждение победителей и призеров конкурса. На мероприятии по подведению итогов конкурса организуются выступления членов конкурсной комиссии, независимых экспертов-специалистов по вопросам, связанным с государственной службой и кадровыми технологиями (далее – независимые эксперты), определенных конкурсной комиссией участников конкурса и других лиц по согласованию с конкурсной комиссией и организатором конкурса.

7. Оценка допущенных к участию в конкурсе комплектов документов осуществляется с учетом критериев оценки кадровых практик и инициатив, представленных на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления»
в 2021 году (далее – критерии оценки), приведенных в приложении № 1 к Методике, следующими 3 группами лиц:

участниками конкурса, заявки которых были допущены к участию в конкурсе;

независимыми экспертами;

членами конкурсной комиссии.

Каждая группа лиц оценивает поданные на конкурс заявки в обозначенные конкурсной комиссией сроки и предоставляет конкурсной комиссии сведения о проведенной оценке и набранных кадровыми практиками и инициативами баллами. Оценка осуществляется с учетом выступлений и презентаций кадровых практик и инициатив участниками конкурса, проводимых на первом этапе конкурса.

8. В целях обеспечения объективной оценки заявок организатор конкурса предоставляет участникам конкурса, независимым экспертам и членам конкурсной комиссии электронный доступ к комплектам документов, представленным на конкурс, а также видеозаписям, проводимым в рамках первого этапа конкурса.

Участники конкурса, независимые эксперты и члены конкурсной комиссии несут ответственность за работу со сведениями, содержащими персональные данные и информацию ограниченного доступа, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Каждый участник конкурса, заявка которого была допущена к участию в конкурсе, в установленный конкурсной комиссией срок и в соответствии с приведенными в приложении № 1 к Методике критериями оценки на свое усмотрение с учетом онлайн-выступлений и экспертизы представленных на конкурс комплектов документов определяет и ранжирует не более 20 лучших кадровых практик и инициатив из всех поданных заявок по всем группам номинаций, и присуждает им баллы в соответствии с нижеследующей таблицей:

| **Место** | **Наименование оцениваемой кадровой практики или инициативы** | **Наименование участника конкурса, представившего оцениваемую кадровую практику или инициативу** | **Баллы** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 |   |   | 30 |
| 2 |   |   | 25 |
| 3 |   |   | 20 |
| 4 |   |   | 17 |
| 5 |   |   | 16 |
| 6 |   |   | 15 |
| 7 |   |   | 14 |
| 8 |   |   | 13 |
| 9 |   |   | 12 |
| 10 |   |   | 11 |
| 11 |   |   | 10 |
| 12 |   |   | 9 |
| 13 |   |   | 8 |
| 14 |   |   | 7 |
| 15 |   |   | 6 |
| 16 |   |   | 5 |
| 17 |   |   | 4 |
| 18 |   |   | 3 |
| 19 |   |   | 2 |
| 20 |   |   | 1 |

10. Форма бланка оценки участником конкурса кадровых практик и инициатив, представленных на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2021 году, приведена в приложении № 2 к Методике.

11. Участники конкурса не могут присуждать баллы кадровым практикам и инициативам, поданным на конкурс от аффилированных с ними или подчиненных им государственных органов, органов местного самоуправления и государственных корпораций или организаций (далее – государственные органы или организации), а также кадровые практики и инициативы, поданные на конкурс от государственных органов субъектов Российской Федерации или организаций, расположенных на территории одного субъекта Российской Федерации – участника конкурса. При выявлении конкурсной комиссией таких случаев, баллы, присужденные участником конкурса данным кадровым практикам и инициативам, аннулируются.

12. Присужденные участником конкурса кадровым практикам и инициативам баллы вносятся в бланк оценки и за подписью руководителя государственного органа или организации либо его заместителя, курирующего вопросы кадровой политики, направляются официальным письмом организатору конкурса в установленный конкурсной комиссией срок. Электронные копии данного письма государственного органа или организации и бланка оценки дополнительно направляются по электронной почте ответственному лицу организатора конкурса и ответственному лицу конкурсной комиссии.

13. Конкурсной комиссией путем сложения баллов всех своевременно полученных бланков оценки, присланных участниками конкурса, определяется суммарное количество баллов по каждой кадровой практике и инициативе, выставленное участниками конкурса. Организатор конкурса обеспечивает публикацию только суммарного количества баллов по каждой практике и инициативе. Присужденные каждым конкретным участником конкурса кадровым практикам и инициативам баллы не публикуются. Суммарное количество баллов по каждой практике и инициативе учитывается при определении итогового количества баллов, набранных кадровой практикой и инициативой.

14. Конкурсной комиссией в том числе определяются 3 кадровые практики и инициативы, набравшие наибольшее количество баллов, выставленных участниками конкурса. Одной кадровой практике или инициативе, набравшей наибольшее количество баллов, присваивается статус победителя конкурса (по мнению участников конкурса), а двум следующим кадровым практикам или инициативам по убыванию набранного количества баллов присваивается статус призера (по мнению участников конкурса).

15. Кадровые практики и инициативы, допущенные к участию в конкурсе, по каждой группе номинаций также оцениваются группой независимых экспертов, уполномоченных конкурсной комиссией.

16. Каждая группа независимых экспертов в установленный конкурсной комиссией срок и в соответствии с приведенными в приложении № 1 к Методике критериями оценки с учетом онлайн-выступлений и экспертизы представленных на конкурс комплектов документов оценивает и ранжирует все кадровые практики и инициативы в определенной для них группе номинаций и присуждает им баллы в соответствии с нижеследующей таблицей (бланком оценки):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Диапазон****мест** | **Наименование оцениваемой кадровой практики или инициативы** | **Наименование участника конкурса, представившего оцениваемую кадровую практику или инициативу** | **Диапазон баллов** |
| 1 |   |   | 3000 |
| 2 |   |   | 2500 |
| 3 |   |   | 2000 |
| 4-10 |  |   | 1200-1900 |
| 11-20 |   |   | 600-1200 |
| 21+ |   |   | 1-600 |

17. Присужденные группой независимых экспертов баллы кадровым практикам и инициативам вносятся в бланк оценки и направляются в письменном виде (для обеспечения оперативности по электронной почте) лицом, уполномоченным группой независимых экспертов, ответственному лицу организатора конкурса и ответственному лицу конкурсной комиссии в установленный конкурсной комиссией срок.

18. По итогам оценки кадровых практик и инициатив, допущенных к участию в конкурсе, баллы, присужденные участниками конкурса и группой независимых экспертов, суммируются. Конкурсной комиссией составляется ранжированный по убыванию количества набранных баллов промежуточный рейтинг кадровых практик и инициатив участников конкурса.

19. После составления промежуточного рейтинга кадровых практик и инициатив конкурсной комиссией определяется минимальное количество баллов, необходимое для признания кадровой практики и инициативы номинантом конкурса.

20. Информация о набранных кадровыми практиками и инициативами баллах, а также номинантах конкурса публикуется и доводится организатором конкурса до участников конкурса не позднее начала второго этапа конкурса.

21. Все кадровые практики и инициативы, признанные номинантами конкурса, оцениваются членами конкурсной комиссии.

22. Члены конкурсной комиссии в соответствии с приведенными в приложении № 1 к Методике критериями оценки с учетом онлайн-выступлений и экспертизы представленных на конкурс комплектов документов оценивают и ранжируют кадровые практики и инициативы, признанные номинантами конкурса, и присуждают им баллы в соответствии с нижеследующей таблицей:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Диапазон****Мест** | **Наименование оцениваемой кадровой практики или инициативы** | **Наименование участника конкурса, представившего оцениваемую кадровую практику или инициативу** | **Диапазон баллов** |
| 1 |   |   | 5000 |
| 2 |   |   | 4500 |
| 3 |   |   | 4000 |
| 4-30 |   |   | 3000-4000 |
| 31-70 |   |   | 2000-3000 |
| 71-120 |   |   | 1000-2000 |
| 121+ |   |   | 1-1000 |

23. Члены конкурсной комиссии и независимые эксперты не могут оценивать кадровые практики и инициативы, поданные на конкурс аффилированными с ними участниками конкурса. В случае наличия конфликта интересов или иной заинтересованности члены конкурсной комиссии и независимые эксперты сообщают об этом на заседании конкурсной комиссии перед началом проведения оценки заявок, которая принимает решение об отстранении соответствующего члена конкурсной комиссии или независимого эксперта от оценки заявок, поданных на конкурс аффилированными с ними участниками конкурса.

24. По итогам оценки кадровых практик и инициатив, допущенных к участию в конкурсе, баллы, присужденные участниками конкурса, группой независимых экспертов и членами конкурсной комиссии, суммируются. Конкурсной комиссией составляется ранжированный по убыванию количества набранных баллов итоговый рейтинг кадровых практик и инициатив участников конкурса.

25. После составления итогового рейтинга кадровых практик и инициатив конкурсной комиссией определяется минимальное количество баллов, необходимое для признания кадровой практики и инициативы победителем или призером конкурса.

26. Информация о набранных кадровыми практиками и инициативами баллах, а также победителях и призерах конкурса публикуется и доводится организатором конкурса до участников конкурса на втором этапе конкурса.

27. Победителям и призерам конкурса на очном мероприятии по подведению итогов конкурса в торжественной обстановке вручаются дипломы и благодарности.

28. Результаты конкурса оформляются протоколом конкурсной комиссии, на основании которого организатор конкурса утверждает итоги его проведения.

29. Кадровые практики и инициативы, признанные победителями и призерами конкурса, размещаются в базе данных лучших кадровых практик, размещаемой на официальных сайтах организатора конкурса, федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» и других, согласованных с организатором конкурса, открытых источниках информации.

30. По итогам проведения конкурса организатором конкурса подготавливается сборник лучших кадровых практик в системе государственного и муниципального управления.

Приложение № 1

к Методике оценки представленных на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2021 году кадровых практик и инициатив,

утвержденной приказом Минтруда России

от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г. № \_\_\_

**Критерии оценки кадровых практик и инициатив, представленных на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы
в системе государственного и муниципального управления» в 2021 году**

1. Новизна, актуальность и уникальность кадровой практики или инициативы.
2. Практическая значимость кадровой практики или инициативы.
3. Возможность использования (тиражирования) кадровой практики или реализации кадровой инициативы участником конкурса в других государственных органах, органах местного самоуправления, государственных корпорациях и организациях.
4. Широта сферы применения кадровой практики или инициативы.
5. Затраты на реализацию кадровой практики или инициативы.
6. Достигнутые от внедрения кадровой практики эффекты (подтвержденные результаты эффективности), в том числе достигнутые цели и решенные задачи, или ожидаемые результаты реализации инициативы.
7. Системность и использование комплексного подхода при реализации кадровой практики или разработке инициативы.
8. Количество государственных и муниципальных служащих, работников государственной корпорации и организации, к которым применялась кадровая практика или может быть применена кадровая инициатива.
9. Возможность (наличие) автоматизации кадровой практики или инициативы.
10. Необходимость дополнительного специального обучения государственных и муниципальных служащих, работников государственных корпораций и организаций по вопросам реализации кадровой практики или инициативы.

Приложение № 2

к Методике оценки представленных на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2021 году кадровых практик и инициатив,

утвержденной приказом Минтруда России

от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г. № \_\_\_

**Форма бланка оценки участником конкурса кадровых практик и инициатив, представленных на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2021 году**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование государственного органа / органа местного самоуправления / государственной корпорации или организации, оценивающего кадровые практики и инициативы |  |
| Наименования всех поданных кадровых практик и инициатив участником конкурса, осуществляющим оценку |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование оцениваемой кадровой практики или инициативы** | **Наименование участника конкурса, представившего оцениваемую кадровую практику или инициативу** | **Баллы** |
| 1 |  |  | 30 |
| 2 |  |  | 25 |
| 3 |  |  | 20 |
| 4 |  |  | 17 |
| 5 |  |  | 16 |
| 6 |  |  | 15 |
| 7 |  |  | 14 |
| 8 |  |  | 13 |
| 9 |  |  | 12 |
| 10 |  |  | 11 |
| 11 |  |  | 10 |
| 12 |  |  | 9 |
| 13 |  |  | 8 |
| 14 |  |  | 7 |
| 15 |  |  | 6 |
| 16 |  |  | 5 |
| 17 |  |  | 4 |
| 18 |  |  | 3 |
| 19 |  |  | 2 |
| 20 |  |  | 1 |