



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
(Минтруд России)

ПРИКАЗ

24 марта 2023 г.

№ 214

Москва

**Об утверждении методики оценки представленных на Всероссийский конкурс
«Лучшие кадровые практики и инициативы в системе
государственного и муниципального управления» в 2022 – 2023 годах
кадровых практик и инициатив**

В соответствии с подпунктом «в» пункта 3 постановления Правительства Российской Федерации от 26 июня 2020 г. № 935 «О Всероссийском конкурсе «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемую методику оценки представленных на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2022 – 2023 годах кадровых практик и инициатив.

2. Признать утратившим силу приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2021 г. № 288 «О методике оценки представленных на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2021 году кадровых практик и инициатив».

Министр



А. Котьяков

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства
труда и социальной защиты
Российской Федерации
от «24» марта 2023 г. № 214

МЕТОДИКА
оценки представленных на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2022 – 2023 годах кадровых практик и инициатив

1. Настоящей методикой оценки представленных на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2022 – 2023 годах 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 2022 – 2023 годах (далее – конкурс), а также порядок 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), утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2022 г. № 803 «О конкурсной комиссии по определению лучших кадровых практик и инициатив в системе государственного и муниципального управления».

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

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

 приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 декабря 2022 г. № 775 «О порядке представления документов для участия во Всероссийском конкурсе «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2022 – 2023 годах»;

 законодательством Российской Федерации в сфере государственной и муниципальной службы;

 трудовым законодательством Российской Федерации.

4. По результатам проверки представленных участниками конкурса комплектов документов конкурсная комиссия определяет заявки, допущенные к участию в конкурсе (далее также – 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 большего тематического соответствия комплекта документов иной номинации конкурса.

6. Процедура проведения конкурса включает 2 следующих этапа:

1 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. Организатор конкурса обеспечивает видеозапись онлайн-выступлений для предоставления последующего доступа и просмотра участниками конкурса;

2 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 2022 – 2023 годах (далее – критерии оценки), приведенных в приложении № 1 к настоящей методике, следующими группами лиц:

участниками конкурса, заявки которых допущены к участию в конкурсе;

группой независимых экспертов из состава конкурсной комиссии;

группой членов конкурсной комиссии (включая президиум 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 (инициативами) баллах. Оценка осуществляется с учетом онлайн-выступлений и презентаций кадровых практик (инициатив) участниками конкурса, проводимых на 1 этапе конкурса.

8. В целях более объективной оценки заявок организатор конкурса предоставляет участникам конкурса, заявки которых были допущены к участию в конкурсе, электронный доступ к видеозаписям выступлений в рамках 1 этапа конкурса, а независимым экспертам и членам конкурсной комиссии – дополнительно электронный доступ к полным комплектам документов, представленных участниками на конкурс.

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, заявки которого были допущены к участию в конкурсе, в установленный конкурсной комиссией срок и в соответствии с приведенными в приложении № 1 к настоящей методике критериями оценки на свое усмотрение с учетом онлайн-выступлений определяет не более 10 лучших кадровых практик (инициатив) из всех поданных заявок по всем группам номинаций, ранжирует кадровые практики (инициативы) по местам и присуждает им баллы в соответствии с нижеследующей таблицей:

Места	Наименование оцениваемой кадровой практики (инициативы)	Наименование участника конкурса, представившего оцениваемую кадровую практику (инициативу)	Диапазон баллов
1			91-100
2			81-90
3			71-80
4			61-70
5			51-60
6			41-50
7			31-40
8			21-30
9			11-20
10			1-10

10. Участники конкурса не могут присуждать места и баллы кадровым практикам (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 кадровым практикам (инициативам), поданным на конкурс от государственных органов или организаций, расположенных на территории субъекта Российской Федерации участника конкурса (за исключением федеральных государственных органов или организаций, расположенных в г. Москве). При выявлении конкурсной комиссией таких случаев, места и баллы, присужденные участником конкурса данным кадровым практикам (инициативам), аннулируются.

11. Для передачи конкурсной комиссии сведений о проведенной оценке кадровых практик (инициатив) участник конкурса заполняет форму бланка оценки участником конкурса кадровых практик и инициатив, представленных на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2022 – 2023 годах, которая приведена в приложении № 2 к настоящей методике (далее – бланк оценки). Бланк оценки за подписью руководителя государственного органа (организации) либо его заместителя, курирующего вопросы кадровой политики, направляются официальным письмом организатору конкурса в установленный конкурсной комиссией срок. Электронные копии данного письма государственного органа (организации) и бланка оценки дополнительно направляются по электронной почте ответственному лицу организатора конкурса и ответственному лицу конкурсной комиссии.

12. В случае частичного или неправильного заполнения участником конкурса бланка оценки (менее 10 выбранных лучших кадровых практик (инициатив), отсутствие присуждаемых баллов или их несоответствие установленным диапазонам, а также другие несоответствия) конкурсная комиссия в полном объеме учитывает места и баллы в отношении всех кадровых практик (инициатив), информация по которым предоставлена корректно.

13. Конкурсной комиссией на основе всех своевременно полученных бланков оценки рассчитываются суммарные значения баллов, выставленных участниками конкурса каждой кадровой практике (инициативе). В зависимости от суммарных значений баллов, конкурсной комиссией составляется рейтинг (по мнению участников конкурса) кадровых практик (инициатив), ранжированный по убыванию количества набранных баллов.

14. На основе данного рейтинга конкурсной комиссией отдельно от основной оценки кадровых практик и инициатив определяются 3 кадровые практики (инициативы), получившие наибольшие суммарные значения баллов, выставленных участниками конкурса. Кадровой практике (инициативе) с наибольшим суммарным значением баллов присваивается статус победителя конкурса (по мнению участников конкурса), а двум следующим кадровым практикам (инициативам) по убыванию суммарного количества баллов присваивается статус призеров конкурса (по мнению участников конкурса).

15. Информация о победителе и призерах конкурса (по мнению участников конкурса), рейтинг (по мнению участников конкурса) кадровых практик (инициатив), а также бланки оценки (в обезличенном виде), учтенные конкурсной комиссией при определении суммарных значений баллов, публикуются в протоколе подведения итогов Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2022 – 2023 годах (далее также – протокол).

16. Все кадровые практики (инициативы), допущенные к участию в конкурсе, по каждой группе номинаций также оцениваются группой независимых экспертов, уполномоченных конкурсной комиссией.

17. Независимые эксперты не могут оценивать кадровые практики (инициативы), поданные на конкурс аффилированными с ними участниками конкурса. В случае возможного наличия конфликта интересов или иной заинтересованности независимые эксперты сообщают об этом на заседании конкурсной комиссии перед началом проведения оценки заявок. В этом случае конкурсная комиссия может принять решение об отстранении соответствующего независимого эксперта от оценки заявок, поданных на конкурс аффилированными с ним участниками конкурса.

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

Диапазон мест	Наименование оцениваемой кадровой практики (инициативы)	Наименование участника конкурса, представившего оцениваемую кадровую практику (инициативу)	Диапазон баллов
1-3			91-100
4-6			81-90
7-10			71-80
11-15			51-70
16-20			31-50
21+			1-30

19. Присужденные группой независимых экспертов места и баллы кадровым практикам (инициативам) 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.

20. После проведения 1 этапа конкурса и оценки независимыми экспертами кадровых практик (инициатив), допущенных к участию в конкурсе, конкурсной комиссией составляется промежуточный рейтинг кадровых практик (инициатив), ранжированный по убыванию количества набранных баллов.

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

22. Информация о набранных кадровыми практиками (инициативами) баллах, а также номинантах конкурса публикуется и доводится организатором конкурса до участников конкурса не позднее начала 2 этапа конкурса.

23. Все кадровые практики (инициативы), признанные номинантами конкурса, оцениваются членами конкурсной комиссии.

24. Члены конкурсной комиссии не могут оценивать кадровые практики (инициативы), поданные на конкурс аффилированными с ними участниками конкурса. В случае возможного наличия конфликта интересов или иной заинтересованности члены конкурсной комиссии сообщают об этом на заседании конкурсной комиссии перед началом проведения оценки заявок. В этом случае конкурсная комиссия может принять решение об отстранении соответствующего члена конкурсной комиссии от оценки заявок, поданных на конкурс аффилированными с ним участниками конкурса.

25. Каждая группа членов конкурсной комиссии в соответствии с приведенными в приложении № 1 к настоящей методике критериями оценки, а также с учетом онлайн-выступлений и экспертизы представленных на конкурс комплектов документов оценивает и ранжирует кадровые практики (инициативы), признанные номинантами конкурса, и присуждает им места и баллы в соответствии с нижеследующей таблицей:

Диапазон мест	Наименование оцениваемой кадровой практики (инициативы)	Наименование участника конкурса, представившего оцениваемую кадровую практику (инициативу)	Диапазон баллов
1-5			91-100
6-10			81-90
11-15			71-80
16-20			61-70
21-30			46-60
31-40			31-45
41+			1-30

26. После оценки членами конкурсной комиссии всех кадровых практик (инициатив), признанных номинантами конкурса, конкурсной комиссией формируется итоговый рейтинг кадровых практик (инициатив). Итоговый рейтинг кадровых практик (инициатив) составляется в виде ранжированного по убыванию итогового количества набранных баллов перечня кадровых практик (инициатив). Итоговое количество набранных баллов по каждой кадровой практике (инициативе) рассчитывается по формуле:

$$\text{ИБ} = 0,4 \times \text{БНЭ} + 0,6 \times \text{БЧК},$$

где:

ИБ – итоговое количество набранных кадровой практикой (инициативой) баллов;

БНЭ – баллы, присужденные кадровой практике (инициативе) группой независимых экспертов;

БЧК – баллы, присужденные кадровой практике (инициативе) группой членов конкурсной комиссии.

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

28. Информация о набранных кадровыми практиками (инициативами) баллах, а также победителях и призерах конкурса публикуется и доводится организатором конкурса до участников конкурса на 2 этапе конкурса.

29. Итоговые результаты конкурса оформляются протоколом подведения итогов Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» в 2022 – 2023 годах.

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

31. Кадровые практики (инициативы), признанные победителями и призерами конкурса, включаются в базу данных лучших кадровых практик, размещаемую на официальных сайтах организатора конкурса, в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» и других, согласованных с организатором конкурса, открытых источниках информации.

Приложение № 1
к методике оценки представленных
на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые
практики и инициативы в системе
государственного и муниципального
управления» в 2022 – 2023 годах кадровых
практик и инициатив, утвержденной приказом
Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации
от «21» *марта* 2023 г. № *214*

**Критерии
оценки кадровых практик и инициатив, представленных на Всероссийский
конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы
в системе государственного и муниципального управления»
в 2022 – 2023 годах**

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

Приложение № 2
к методике оценки представленных
на Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые
практики и инициативы в системе
государственного и муниципального
управления» в 2022 – 2023 годах кадровых
практик и инициатив, утвержденной приказом
Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации
от «24» марта 2023 г. № 214

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 2022 - 2023 годах**

Наименование участника конкурса, оценивающего кадровые практики (инициативы)	
Наименования всех поданных кадровых практик (инициатив) участником конкурса, осуществляющим оценку	

Места	Наименование оцениваемой кадровой практики (инициативы)	Наименование участника конкурса, представившего оцениваемую кадровую практику (инициативу)	Баллы
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			