

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ВСЕРОССИЙСКОМ КОНКУРСЕ "ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ  
И ИНИЦИАТИВЫ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ"**

1. Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения Всероссийского конкурса "Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления" (далее - конкурс).

2. Участниками конкурса являются федеральные государственные органы, органы государственной власти субъектов Российской Федерации (далее - государственные органы), органы местного самоуправления, а также государственные корпорации (компании), публично-правовые компании, фонды и иные организации, созданные Российской Федерацией на основании федеральных законов (далее - государственные корпорации и организации).

3. Предметом конкурса являются кадровые практики и инициативы, направленные на повышение эффективности и улучшение деятельности, а также ориентированные на достижение целей и решение задач государственных органов, органов местного самоуправления, государственных корпораций и организаций.

4. Конкурс проводится по различным номинациям - направлениям и технологиям кадровой работы, применяемым на государственной гражданской службе Российской Федерации (далее - гражданская служба), военной службе, государственной службе иных видов, муниципальной службе, а также в государственных корпорациях и организациях.

5. Организатором конкурса определяются сроки приема и рассмотрения документов, а также подведения его итогов. Организатором конкурса не позднее чем за 2 недели до начала его проведения направляются участникам конкурса письма, содержащие информацию о сроках проведения конкурса, с приглашением принять участие в конкурсе и мероприятии по подведению его итогов.

6. Конкурс проводится в целях определения лучших кадровых практик, применяемых в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных корпорациях и организациях, и выявления кадровых инициатив, предлагаемых к реализации участниками конкурса, а также повышения эффективности реализации кадровой работы и приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы.

7. Задачами конкурса являются:

а) выявление, поощрение, обеспечение продвижения и тиражирования лучших кадровых практик;

б) выявление, оказание содействия и обеспечение реализации лучших кадровых инициатив;

в) содействие обмену опытом реализации современных и эффективных кадровых технологий, применяемых на гражданской службе, военной службе, государственной службе иных видов, муниципальной службе, а также в государственных корпорациях и организациях;

г) стимулирование востребованности и интереса к внедрению новых подходов к работе с кадрами в деятельности государственных органов, органов местного самоуправления, государственных корпораций и организаций;

д) повышение доступности информации о механизмах и достигнутых результатах применения лучших кадровых практик и реализации кадровых инициатив;

е) создание условий для формирования профессионального сообщества в сфере управления кадрами в системе государственного и муниципального управления.

8. Для участия в конкурсе государственные органы, органы местного самоуправления, государственные корпорации и организации направляют организатору конкурса по каждой кадровой практике или инициативе, представляемой на конкурс, комплект документов в соответствии с требованиями, предусмотренными [пунктами 16 - 19](#) настоящего Положения, а также порядком представления документов для участия в конкурсе.

9. Для обеспечения объективности, открытости и прозрачности процедуры определения лучших кадровых практик и инициатив в системе государственного и муниципального управления, а также победителей из числа государственных органов, органов местного самоуправления, государственных корпораций и организаций проведение конкурса осуществляется конкурсной комиссией.

10. Конкурсную комиссию возглавляет представитель организатора конкурса. Состав комиссии формируется организатором конкурса из числа независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с государственной службой и кадровыми технологиями, привлекаемых с их согласия и на безвозмездной основе.

11. Конкурсная комиссия с учетом порядка представления документов для участия в конкурсе и в соответствии с методикой оценки представленных на конкурс кадровых практик и инициатив осуществляет изучение комплектов документов, представленных на конкурс, и оценку кадровых практик и инициатив.

12. Перечень номинаций конкурса включает следующие позиции:

- а) организация комплексной работы по управлению кадрами;
- б) информатизация и автоматизация кадровых процессов;
- в) аудит системы управления кадрами;
- г) формирование квалификационных требований;
- д) профессиональная ориентация, волонтерство и привлечение молодежи;
- е) подбор и отбор кадров;
- ж) кадровые резервы;
- з) профессиональная адаптация;
- и) оценка кадров;
- к) профессиональное развитие кадров;
- л) мотивация кадров;
- м) государственно-служебная культура;
- н) создание условий для ведения здорового образа жизни;

- о) обеспечение безопасных условий и охраны труда;
- п) внедрение организационных механизмов противодействия коррупции;
- р) развитие этических и нравственных основ в целях обеспечения соблюдения требований к служебному поведению;
- с) ротация кадров;
- т) тиражирование лучших кадровых практик;
- у) лучшая кадровая инициатива;
- ф) другое (формулируется участником конкурса самостоятельно).

13. Перечень номинаций конкурса, проводимого в текущем году, может быть дополнен по решению организатора конкурса новыми номинациями.

14. В рамках конкурса его участниками представляются действующие кадровые практики, подтвержденные документально, и кадровые инициативы, предлагаемые к реализации участниками конкурса, направленные на развитие кадрового потенциала системы государственного и муниципального управления для обеспечения достижения национальных целей и решения стратегических задач развития Российской Федерации.

Также в рамках конкурса представляются действующие кадровые практики, которые уже представлялись на конкурс в прошлые годы, но не были признаны победителями или призерами. Если комплект документов для участия в конкурсе подавался на конкурс в предыдущие годы, это указывается при заполнении анкеты для участия в конкурсе.

15. В рамках номинации "Тиражирование лучших кадровых практик" к рассмотрению принимаются комплекты документов, содержащие информацию о внедренных (тиражированных) государственным органом, органом местного самоуправления, государственной корпорацией и организацией кадровых практиках, ранее включенных в базу данных лучших кадровых практик в системе государственного и муниципального управления (далее - база данных лучших практик).

16. По каждой кадровой практике или инициативе, представляемой на конкурс, направляется следующий комплект документов:

- а) анкета;
- б) презентация;
- в) нормативные правовые акты (при наличии);
- г) документы, подтверждающие применение кадровой практики (при наличии);
- д) другие документы и материалы (при наличии).

17. Анкета для участия в конкурсе должна быть заполнена по форме, установленной порядком представления документов для участия в конкурсе.

18. Наличие презентации, отражающей содержание и основные положения кадровой практики (в том числе результаты ее внедрения и распространения) или инициативы, в комплекте документов является обязательным условием для участия каждой кадровой практики или инициативы в конкурсе.

19. Представляемый на конкурс комплект документов должен содержать информацию об утвержденных нормативных правовых актах, направленных на внедрение и обеспечение успешной реализации кадровой практики или инициативы. В случае

отсутствия утвержденных нормативных правовых актов по кадровой практике или инициативе в представляемом на конкурс комплекте документов следует отразить информацию об их отсутствии.

Представляемый на конкурс комплект документов может содержать информацию о документах, предусмотренных кадровой практикой или инициативой (в том числе отчеты, таблицы, справки, анкеты и другие аналитические материалы), подтверждающих внедрение и распространение кадровой практики, в том числе отзывы на кадровую практику, международные и российские сертификаты по кадровой практике, аудио- и видеоматериалы, другие документы и сведения.

20. Основанием для принятия конкурсной комиссией решения о допуске (или отказе в допуске) к участию в конкурсе являются соблюдение сроков представления и полнота комплекта документов, а также правильность заполнения анкеты для участия в конкурсе.

21. При проведении оценки представленных на конкурс кадровых практик и инициатив конкурсная комиссия руководствуется следующими основными критериями:

а) новизна и уникальность кадровой практики или инициативы;

б) практическая значимость кадровой практики или инициативы, а также возможность использования кадровой практики или реализации кадровой инициативы участником конкурса в других государственных органах, органах местного самоуправления, государственных корпорациях и организациях;

в) сфера применения кадровой практики или инициативы;

г) затраты на реализацию кадровой практики или инициативы;

д) достигнутые от внедрения кадровой практики эффекты (подтвержденные результаты эффективности), в том числе достигнутые цели и решенные задачи, или ожидаемые результаты реализации инициативы;

е) системность и использование комплексного подхода при реализации кадровой практики или разработке инициативы;

ж) количество государственных и муниципальных служащих, сотрудников государственной корпорации и организации, к которым применялась кадровая практика или может быть применена кадровая инициатива;

з) возможность (наличие) автоматизации кадровой практики или инициативы;

и) необходимость дополнительного специального обучения государственных и муниципальных служащих, сотрудников государственных корпораций и организаций по вопросам реализации кадровой практики или инициативы.

22. Принятие конкурсной комиссией решений по кадровым практикам и инициативам осуществляется исходя из актуальности, результативности и эффективности, а также тиражируемости кадровых практик и инициатив.

23. На основе изучения комплектов документов, представленных на конкурс, и оценки кадровых практик и инициатив в соответствии с методикой оценки представленных на конкурс кадровых практик и инициатив конкурсная комиссия определяет победителей и призеров конкурса. Результаты конкурса оформляются протоколом конкурсной комиссии, на основании которого организатор конкурса утверждает итоги его проведения.

24. Организатор конкурса формирует программу и обеспечивает проведение мероприятия по подведению итогов конкурса.

25. На мероприятие по подведению итогов конкурса, проводимое организатором конкурса, приглашаются члены конкурсной комиссии, победители и призеры конкурса, а также представители иных заинтересованных государственных органов, органов местного самоуправления, государственных корпораций и организаций.

26. Победители конкурса награждаются дипломами организатора конкурса. Призеры конкурса награждаются благодарностями организатора конкурса. Образцы дипломов и благодарностей устанавливаются организатором конкурса. Дипломы и благодарности вручаются организатором конкурса победителям и призерам конкурса соответственно на мероприятии по подведению итогов конкурса.

27. Участники конкурса информируются о его результатах посредством размещения в срок не позднее 10 рабочих дней со дня проведения мероприятия по подведению итогов конкурса информации на официальных сайтах организатора конкурса и федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации".

28. Победители и призеры конкурса могут приглашаться к участию во встрече с членами конкурсной комиссии.

29. Победители и призеры конкурса по решению организатора конкурса могут быть приглашены для выступлений на мероприятие по подведению итогов конкурса, а также на мероприятия по обмену опытом и внедрению в системе государственного и муниципального управления современных технологий управления персоналом, в том числе межведомственных стажировок по лучшим кадровым практикам, ориентированных на обмен практическим опытом (далее - мероприятия по обмену опытом), и обучению лучшим кадровым практикам.

30. Государственным органам, органам местного самоуправления, государственным корпорациям и организациям, кадровые практики которых вошли в число победителей и призеров конкурса, может быть предложено выступить в качестве площадки для проведения мероприятий по обмену опытом, а также принять участие в указанных мероприятиях, проводимых в иных государственных органах, органах местного самоуправления, государственных корпорациях и организациях.

31. По итогам конкурса организатор конкурса:

а) формирует базу данных лучших практик, размещаемую на официальных сайтах организатора конкурса и федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации";

б) подготавливает сборник лучших кадровых практик в системе государственного и муниципального управления, содержащий описание кадровых практик и инициатив, сформированный на основе представленных на конкурс комплектов документов, в том числе анкет для участия в конкурсе;

в) обеспечивает координацию мероприятий по обмену опытом, проводимых на площадках государственных органов, органов местного самоуправления, государственных корпораций и организаций, кадровые практики которых вошли в число победителей и (или) призеров конкурса.

---