

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Павловский филиал ННГУ

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Государственная и муниципальная служба

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Направленность образовательной программы

Региональное и муниципальное управление

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Павлово

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.14 Государственная и муниципальная служба относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работ УК-3.2: Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении	УК-3.1: Знать подходы к выработке совместной стратегии. Уметь действовать совместно с коллективом. Владеть навыками обмена информацией и опытом УК-3.2: Знать нормы этики и морали. Уметь соблюдать установленные нормы общения. Владеть способами взаимодействия с лицами, нарушающими этику	Дискуссия Коллоквиум Практическое задание Реферат Тест	Экзамен: Контрольные вопросы Задачи
ОПК-4: Способен разрабатывать проекты нормативных правовых актов в сфере профессиональной деятельности, осуществлять их правовую и антикоррупционную экспертизу, оценку регулирующего воздействия и последствий их применения;	ОПК-4.1: Составляет проекты нормативных правовых актов в сфере профессиональной деятельности ОПК-4.2: Проводит оценку регулирующего воздействия ОПК-4.3: Оценивает последствия применения нормативных правовых актов	ОПК-4.1: Знать подходы к составлению нормативных актов. Уметь составлять проекты нормативных актов. Владеть навыками составления проектов нормативных актов ОПК-4.2: Знать подходы к оценке регулирующего воздействия. Уметь проводить оценку регулирующего воздействия. Владеть навыками оценки регулирующего воздействия	Дискуссия Коллоквиум Практическое задание Реферат Тест	Экзамен: Контрольные вопросы Задачи

		<p>ОПК-4.3:</p> <p>Знать подходы к оценке последствий.</p> <p>Уметь оценивать последствия применения нормативных актов.</p> <p>Владеть навыками оценки последствия применения нормативных актов</p>		
<p>ПК-16: способен осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы)</p>	<p>ПК-16.1: Анализирует материально-технические и организационные потребности для обеспечения служебной деятельности специалистов</p> <p>ПК-16.2: Составляет должностные регламенты на государственной и муниципальной службе</p>	<p>ПК-16.1:</p> <p>Знать материально-технические и организационные потребности организации.</p> <p>Уметь анализировать материально-технические и организационные потребности.</p> <p>Владеть навыками анализа потребностей служебной деятельности</p> <p>ПК-16.2:</p> <p>Знать порядок составления должностных регламентов.</p> <p>Уметь составлять должностные регламенты.</p> <p>Владеть навыками составления должностных регламентов</p>	<p>Дискуссия</p> <p>Коллоквиум</p> <p>Практическое задание</p> <p>Реферат</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задачи</p>
<p>ПК-7: умеет разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации,</p>	<p>ПК-7.1: Разрабатывает справочные и методические документы в профессиональной деятельности</p> <p>ПК-7.2: Формализует организационно-управленческие процессы и цепочки действий</p> <p>ПК-7.3: Выявляет соответствие управленческих процедур нормативным требованиям</p>	<p>ПК-7.1:</p> <p>Знать правила разработки методических документов.</p> <p>Уметь разрабатывать справочные и методические документы.</p> <p>Владеть навыками разработки документов</p> <p>ПК-7.2:</p> <p>Знать теорию организации процессов.</p> <p>Уметь выстраивать процессы и цепочки действий.</p> <p>Владеть навыками формализации управленческих процессов</p> <p>ПК-7.3:</p> <p>Знать нормативные</p>	<p>Дискуссия</p> <p>Коллоквиум</p> <p>Практическое задание</p> <p>Реферат</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задачи</p>

замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы, административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научных и образовательных организациях, политических партиях, общественно- политических, коммерческих и некоммерческих организациях		требования. Уметь выявлять соответствие процедур нормативным требованиям. Владеть подходами к сопоставлению управленческих процедур требованиям		
---	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	4	4
Часов по учебному плану	144	144
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	32	12
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32	12
- КСР	2	2
самостоятельная работа	42	82
Промежуточная аттестация	36 Экзамен	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного	Занятия семинарского	Всего	

			типа		типа (практические занятия/лаборат орные работы), часы					
	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о
Тема 1. Государственная служба: понятие, принципы, виды и правовые источники	12	14	4	1	4	1	8	2	4	12
Тема 2. Муниципальная служба: понятие, принципы и правовые источники	12	14	4	1	4	1	8	2	4	12
Тема 3. Правовой статус государственных и муниципальных служащих	12	14	4	1	4	1	8	2	4	12
Тема 4. Поступление на государственную гражданскую и муниципальную службу	12	11	4	1	4	1	8	2	4	9
Тема 5. Порядок прохождения и прекращения государственной гражданской и муниципальной службы	14	13	4	2	4	2	8	4	6	9
Тема 6. Условия прохождения государственной гражданской и муниципальной службы	14	13	4	2	4	2	8	4	6	9
Тема 7. Ответственность государственных и муниципальных служащих	14	13	4	2	4	2	8	4	6	9
Тема 8. Кадровое обеспечение государственной и муниципальной службы	16	14	4	2	4	2	8	4	8	10
Аттестация	36	36								
КСР	2	2					2	2		
Итого	144	144	32	12	32	12	66	26	42	82

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Государственная служба: понятие, принципы, виды и правовые источники

Понятие, признаки и принципы государственной службы РФ. Система (виды) государственной службы РФ. Понятие государственной гражданской службы, ее правовые основы. Должности государственной гражданской службы. Классные чины гражданской службы, классные чины юстиции, дипломатические ранги. Квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы. Взаимосвязь гражданской службы и государственной службы РФ иных видов. Правовые основы военной службы. Правовые основы службы в полиции.

Тема 2. Муниципальная служба: понятие, принципы и правовые источники

Понятие, задачи, функции и принципы муниципальной службы в Российской Федерации. Правовое регулирование муниципальной службы. Взаимосвязь муниципальной и государственной службы РФ. Муниципальный служащий: понятие и статус. Должность муниципальной службы. Классификация должностей муниципальной службы. Квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы.

Тема 3. Правовой статус государственных и муниципальных служащих

Права и обязанности государственных и муниципальных служащих. Запреты и ограничения, связанные с государственной и муниципальной службой. Требования к служебному поведению государственных и муниципальных служащих. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе.

Тема 4. Поступление на государственную гражданскую и муниципальную службу

Порядок поступления на государственную и муниципальную службу. Конкурсная процедура замещения

должностей. Испытательный срок служащего. Должностной регламент государственного гражданского служащего. Служебный контракт: понятие, содержание и форма.

Тема 5. Порядок прохождения и прекращения государственной гражданской и муниципальной службы. Аттестация государственных и муниципальных служащих. Перевод государственного гражданского и муниципального служащего. Основания и порядок прекращения служебных отношений.

Тема 6. Условия прохождения государственной гражданской и муниципальной службы. Оплата труда государственных и муниципальных служащих. Служебное время и время отдыха на государственной и муниципальной службе. Пенсионное обеспечение государственных и муниципальных служащих. Гарантии служащих. Поощрения и награды.

Тема 7. Ответственность государственных и муниципальных служащих. Дисциплинарная ответственность. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий. Административная, уголовная, материальная ответственность служащего.

Тема 8. Кадровое обеспечение государственной и муниципальной службы. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы. Кадровый резерв. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих.

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 40 ч., очно-заочная форма обучения - 12 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "ГосМунСлуж-ПФ-ГМУ-3" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=6711>).

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Место и роль государственной службы в системе государственного управления.
2. Условия прохождения государственной гражданской службы.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:

1. Базовые ценности на государственной и муниципальной службе и их соответствие требованиям к служебному поведению служащих.
2. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе.
3. Методы и критерии оценки эффективности государственной и муниципальной службы.
4. Технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-16:

1. Применение информационных технологий на государственной службе в РФ. Их влияние на эффективность государственной службы.
2. Применение информационных технологий на муниципальной службе в РФ. Их влияние на эффективность муниципальной службы.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

1. Методы и критерии оценки эффективности государственной и муниципальной службы.
2. Технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы.

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссия)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	представлен содержательный обзор выбранной темы, построенный на основе современных данных, использованы практические примеры, показана способность четко формулировать и отстаивать собственную точку зрения, приводить убедительные аргументы для ее обоснования
отлично	представлен содержательный обзор выбранной темы, построенный на основе современных данных, использованы практические примеры. В ходе дискуссии показана способность формулировать и обосновывать собственную точку зрения
очень хорошо	представлен обзор выбранной темы с недочетами, использованы практические примеры. В ходе дискуссии показана способность формулировать и обосновывать собственную точку зрения
хорошо	обзор выбранной темы достаточно полный, использованы практические примеры. В ходе дискуссии показана способность формулировать и обосновывать собственную точку зрения
удовлетворительно	представлен поверхностный обзор выбранной темы, приведены примеры или статистические данные, частично иллюстрирующие современную ситуацию, для обсуждения предложены вопросы, соответствующие теме дискуссии. В ходе обсуждения показана способность сформулировать свою точку зрения по отдельным вопросам дискуссии
неудовлетворительно	частичный обзор выбранной темы, примеры и статистические данные отсутствуют либо построены на основе устаревшего материала, вопросы,

Оценка	Критерии оценивания
	предложенные для обсуждения не соответствуют теме дискуссии. Студент затрудняется сформулировать собственное мнение по обсуждаемым вопросам либо не может привести аргументы для обоснования своей позиции
плохо	обзор выбранной темы отсутствует

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Коллоквиум) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Что собой представляет государственная служба Российской Федерации?
2. Какими нормативно-правовыми актами регулируется государственная служба в Российской Федерации?
3. Охарактеризуйте уровни и виды государственной службы РФ.
4. Каковы принципы организации и функционирования государственной службы?

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Коллоквиум) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:

1. Каков порядок проведения аттестации государственных и муниципальных служащих?
2. Каковы основания для прекращения служебного контракта?
3. Из чего складывается денежное содержание государственного гражданского и муниципального служащего?
4. Какие надбавки к должностному окладу выплачиваются государственному гражданскому и муниципальному служащему? От чего зависит их размер?

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Коллоквиум) для оценки сформированности компетенции ПК-16:

1. Какие существуют гарантии для государственных и муниципальных служащих?
2. Назовите проблемы мотивации государственных и муниципальных служащих.
3. Какие выделяются группы и категории должностей государственной гражданской службы? В чем смысл такого разделения?
4. Какие классные чины присваиваются государственным гражданским служащим?

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Коллоквиум) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

1. Как обеспечить эффективное функционирование персонала государственной и муниципальной службы?
2. Каковы формы и методы общественного контроля за государственной службой? Какие из них, по вашему мнению, являются наиболее эффективными?
3. Что такое имидж?
4. Охарактеризуйте основные технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы?

Критерии оценивания (оценочное средство - Коллоквиум)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; знание дополнительного материала, студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; теория связана с практикой
отлично	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; теория связана с практикой
очень хорошо	студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для выполнения задания, содержание и форма ответа имеют незначительные погрешности; ответ правильный, полный, с незначительными неточностями
хорошо	студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для выполнения задания, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; ответ правильный, недостаточно полный
удовлетворительно	студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для выполнения задания, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
неудовлетворительно	отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для выполнения задания
плохо	необходима дополнительная подготовка для выполнения задания

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Задание 1. Изучив Указ Президента РФ от 31 декабря 2005 г. №1574 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы» укажите тех, кто из перечисленных лиц является государственным гражданским служащим:

- Руководитель Администрации Президента РФ;
- Пресс-секретарь Президента РФ;
- Начальник департамента аппарата полномочного представителя Президента РФ в федеральном округе;
- Заместитель руководителя Аппарата Правительства РФ;
- Федеральный министр;

- Генеральный прокурор РФ;
- Член Совета Федерации Федерального Собрания РФ;
- Заместитель руководителя аппарата комитета Совета Федерации;
- Руководитель аппарата комитета Государственной Думы;
- Депутат Государственной Думы РФ.

5.1.10 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:

Задание 1. Буров К.А. замещает должность государственной гражданской службы 5 месяцев. Подлежит ли аттестации Буров К.А.? Ответ обоснуйте на основании нормативно-правовых актов.

Задание 2. Представитель нанимателя в лице руководителя государственного органа в установленном порядке принял решение о сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, в котором Лапин И.В. замещает должность гражданской службы. С момента аттестации Лапина И.В. прошло полтора года. Возможна ли его внеочередная аттестация в связи с принятием решения о сокращении должностей гражданской службы в государственном органе? Ответ обоснуйте.

Задание 3. Гражданка Цветкова Н.С. является муниципальной служащей. Она вышла из отпуска по уходу за ребенком. Когда можно аттестовать Цветкову Н.С.?

5.1.11 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-16:

Задание 1. В администрации муниципального образования наблюдается дефицит профессиональных муниципальных служащих. В структуре возрастного состава муниципальных служащих молодые специалисты в возрасте до 30 лет занимают всего 5% от общего количества работающих. Процент служащих в возрасте старше 55 лет составляет 40%.

Перед главой местной администрации поставлена задача – разработать программу кадровой политики муниципального образования.

Задачи, которые должны найти отражение в программе:

1. Привлечение квалифицированных кадров.
2. Создание условий для закрепления специалистов в администрации муниципального образования.
3. Постоянное повышение уровня профессиональной компетентности муниципальных служащих.

Какие мероприятия вы можете предложить для решения каждой задачи программы кадровой политики муниципального образования?

Задание 2. На основании законодательства РФ охарактеризуйте требования к служебному поведению государственных гражданских служащих.

Придумайте ситуацию, в которой мог бы возникнуть конфликт интересов у государственного гражданского служащего.

5.1.12 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

Задание 1. Иванов П.П., референт государственной гражданской службы Нижегородской области 1-го класса, замещал должность главного специалиста Министерства N (старшая должность категории обеспечивающие специалисты). Он был назначен на должность консультанта того же Министерства (ведущая должность категории обеспечивающие специалисты). Какой классный чин можно присвоить Иванову П.П.? Ответ обоснуйте.

Задача 2. Суханов А.А., переехал в г. Н. Новгород из г. Пенза, где ранее состоял на службе в исполнительном органе государственной власти Пензенской области, имеет классный чин государственной гражданской службы советник государственной гражданской службы Пензенской области 3 класса.

В г. Н. Новгороде он поступил на государственную гражданскую службу на должность консультанта Министерства N Нижегородской области (ведущая должность категории «специалисты»). Определите, какой классный чин можно присвоить Суханову А.А. при поступлении на государственную гражданскую службу Нижегородской области.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	верные решения практических заданий без ошибок и погрешностей
отлично	верные решения практических заданий с незначительными погрешностями
очень хорошо	верные решения практических заданий с наличием несущественных ошибок
хорошо	верные решения практических заданий с наличием не более двух ошибок
удовлетворительно	решения практических заданий с наличием более двух грубых ошибок
неудовлетворительно	неверные решения практических заданий и наличие грубых ошибок
плохо	отсутствует решение практических заданий

5.1.13 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Система (виды) государственной службы РФ.

2. Понятие государственной гражданской службы, ее правовые основы.

3. Правовые основы военной службы.

4. Понятие и принципы муниципальной службы в РФ.

5.1.14 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:

1. Права и обязанности государственных и муниципальных служащих.
2. Запреты и ограничения, связанные с государственной и муниципальной службой.
3. Современные требования к служебному поведению государственных гражданских служащих.
4. Проблемы реализации государственной политики по противодействию коррупции в системе государственной гражданской службы.
5. Гарантии для государственных и муниципальных служащих.
6. Поощрения государственных и муниципальных служащих.

5.1.15 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-16:

1. Современные технологии формирования и развития кадрового резерва государственного органа
2. Ответственность государственных и муниципальных служащих.
3. Виды и условия присвоения классных чинов, дипломатических рангов, воинских и специальных званий для различных видов государственной службы.
4. Квалификационные требования к должностям государственной службы.
5. Должность муниципальной службы: понятие и классификация.
6. Современные технологии формирования имиджа государственной и муниципальной службы.
7. Контроль в системе государственной и муниципальной службы.
8. Современные информационные технологии на государственной и муниципальной службе в РФ.

5.1.16 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

1. Правовые основы муниципальной службы в РФ.
2. Служебный контракт.
3. Современные технологии и проблемы проведения аттестация государственных гражданских служащих.
4. Денежное содержание государственных и муниципальных служащих.
5. Отпуск государственного гражданского и муниципального служащих: виды и особенности.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала
отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но обучающийся допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), обучающийся дает неверную информацию при ответе на поставленные

Оценка	Критерии оценивания
	задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий.
плохо	Задание не выполнено, обучающийся демонстрирует полное незнание материала

5.1.17 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Год принятия ФЗ «О системе государственной службы РФ» № 58-ФЗ:

- а) 1995 г.;
- б) 2000 г.;
- в) 2003 г.;
- г) 2007 г.

2. Какие из перечисленных принципов не являются принципами государственной службы, установленными ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»:

- а) открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю;
- б) законность;
- в) приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты;
- г) демократизм;
- д) профессионализм и компетентность государственных служащих.

3. Государственная служба - это

- а) профессиональная деятельность государственных и муниципальных служащих;
- б) служба на государственных должностях;
- в) служба на выборных должностях в государственных органах и органах местного самоуправления;
- г) профессиональная деятельность на постоянной основе по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

4. Год принятия ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» № 79-ФЗ:

- а) 1995 г.;

б) 1998 г.;

в) 2002 г.;

г) 2004 г.

5. Год принятия ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» № 53-ФЗ:

а) 1995 г.;

б) 1998 г.;

в) 2002 г.;

г) 2004 г.

5.1.18 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:

1. Государственный гражданский служащий – это:

а) гражданин РФ, который осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ;

б) гражданин РФ, исполняющий обязанности на государственной должности за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета;

в) лицо, исполняющее обязанности, связанные с несением военной службы и обладающее в связи с этим специальным правовым статусом.

2. Муниципальный служащий – это:

а) служащий, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ;

б) гражданин, исполняющий обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета;

в) лицо, исполняющее обязанности, связанные с несением военной службы и обладающее в связи с этим специальным правовым статусом.

3. Для замещения должностей муниципальной службы квалификационные требования предъявляются к:

а) уровню профессионального образования;

б) стажу муниципальной службы;

- в) стажу работы по специальности;
- г) возрасту;
- д) полу;
- е) партийной принадлежности;
- ж) профессиональным знаниям и навыкам.

4. Государственный гражданский служащий имеет право на:

- а) ознакомление с должностным регламентом и иными документами, определяющими его права и обязанности по замещаемой должности гражданской службы;
- б) получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей;
- в) доступ в установленном порядке в связи с исполнением должностных обязанностей в государственные органы, органы местного самоуправления, общественные объединения и иные организации;
- г) все ответы верны.

5. Государственный гражданский служащий не вправе:

- а) заниматься оплачиваемой научной деятельностью;
- б) быть депутатом Государственной Думы Федерального Собрания РФ;
- в) заниматься оплачиваемой преподавательской деятельностью

5.1.19 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-16:

1. В обязанности гражданского служащего не входит:

- а) проходить в обязательном порядке медицинское обследование более одного раза в год;
- б) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;
- в) соблюдать служебный распорядок государственного органа;
- г) представлять в установленном порядке сведения о себе и членах своей семьи.

2. Муниципальный служащий обязан:

- а) поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;
- б) заниматься педагогической деятельностью;
- в) быть членом политической партии;

г) входить в состав попечительских и наблюдательных советов.

3. Запрещается ли государственным служащим, состоящим на гражданской службе, приобретать ценные бумаги, по которым может быть получен доход?

а) да, запрещается;

б) запрещается приобретать без согласования с представителем нанимателя;

в) запрещается в случаях, установленных федеральным законом;

г) нет, не запрещается.

4. Гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае:

а) осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы (гражданской службы), по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости;

б) выхода из гражданства РФ или приобретения гражданства другого государства;

в) наличия гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором РФ;

г) все ответы верны.

5.1.20 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

1. Существенными условиями служебного контракта являются:

а) наименование замещаемой должности гражданской службы с указанием подразделения государственного органа;

б) права и обязанности гражданского служащего, должностной регламент;

в) виды и условия медицинского страхования гражданского служащего и иные виды его страхования;

г) все ответы верны.

2. Об изменении существенных условий служебного контракта гражданский служащий должен быть уведомлен представителем нанимателя:

а) в письменной форме не позднее, чем за 1 месяц до их введения;

б) в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения;

в) в письменной форме не позднее, чем за 3 месяца до их введения

3. Дополнительными условиями служебного контракта гражданского служащего является:

- а) условие об установлении испытательного срока;
- б) дата начала исполнения должностных обязанностей;
- в) условия оплаты труда;
- г) виды и условия социального страхования, связанные с профессиональной служебной деятельностью.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	96-100% правильных ответов
отлично	86-95% правильных ответов
очень хорошо	81-85% правильных ответов
хорошо	66-80% правильных ответов
удовлетворительно	56-65% правильных ответов
неудовлетворительно	46-55% правильных ответов
плохо	45% и меньше правильных ответов

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несуществе	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	ответа			ошибок	нных ошибок		
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Понятие и принципы государственной службы РФ.
2. Система (виды) государственной службы РФ.
3. Понятие и принципы государственной гражданской службы.
4. Правовые основы государственной гражданской службы в РФ.
5. Государственный гражданский служащий: понятие и статус.
6. Понятие и классификация должностей государственной гражданской службы.
Должностной регламент.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

1. Правовые основы военной службы.
2. Правовые основы службы в полиции.
3. Понятие, задачи, функции и принципы муниципальной службы в РФ.
4. Правовое регулирование муниципальной службы в РФ.
5. Муниципальный служащий: понятие и статус.
6. Основные права государственных гражданских и муниципальных служащих.
7. Основные обязанности государственных гражданских и муниципальных служащих.
8. Ограничения, связанные с государственной гражданской и муниципальной службой.
9. Запреты, связанные с государственной гражданской и муниципальной службой.
10. Способы поступления на государственную гражданскую службу.
11. Порядок поступления на муниципальную службу.
12. Служебный контракт (трудовой договор): понятие, содержание и формы.
13. Аттестация государственных гражданских и муниципальных служащих.
14. Поощрения государственных гражданских и муниципальных служащих: виды, порядок применения.
15. Гарантии государственных гражданских и муниципальных служащих.
16. Денежное содержание государственных гражданских и муниципальных служащих.
17. Отпуск государственных гражданских и муниципальных служащих.
18. Пенсионное обеспечение государственных гражданских и муниципальных служащих.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-16

1. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации государственных и муниципальных служащих.
2. Перевод государственного гражданского (муниципального) служащего.
3. Ответственность государственных гражданских и муниципальных служащих.
4. Отстранение от замещаемой должности государственной гражданской (муниципальной) службы.

5. Основания прекращения государственной гражданской (муниципальной) службы.
6. Увольнение государственного гражданского (муниципального) служащего по инициативе представителя нанимателя.
7. Контроль в системе государственной гражданской и муниципальной службы.
8. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы: понятие, содержание, особенности.
9. Кадровая работа в муниципальном образовании.
10. Кадровый резерв на государственной и муниципальной службе: цели и возможные источники формирования.
11. Информационное обеспечение государственной и муниципальной службы.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-7

1. Классные чины гражданской службы.
2. Должность муниципальной службы: понятие и классификация.
3. Взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы РФ.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции УК-3

Задача 1. Изучив Указ Президента РФ от 31 декабря 2005 г. №1574 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы» укажите тех, кто из перечисленных лиц является государственным гражданским служащим:

- Руководитель Администрации Президента РФ;
- Пресс-секретарь Президента РФ;
- Начальник департамента аппарата полномочного представителя Президента РФ в федеральном округе;
- Заместитель руководителя Аппарата Правительства РФ;
- Федеральный министр;
- Генеральный прокурор РФ.

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

Задача 1. К начальнику отдела гражданскому служащему Артамонову Н., который имеет ученую степень кандидата экономических наук, обратился представитель ВУЗа с предложением о заключении гражданско-правового договора, предусматривающего проведение занятий на условиях почасовой оплаты труда с проведением занятий в вечернее время (с 18.00 до 21.10). Артамонов Н. с предложенными условиями согласен, но не знает, как ему в данном случае поступить.

Какими должны быть действия Артамонова Н.?

5.3.7 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-16

Задача 1. Государственный служащий Зубов С.Д. является членом конкурсной комиссии на замещение вакантной должности гражданской службы в государственном органе. При этом одним из кандидатов на вакантную должность в этом государственном органе является родной брат Зубова С.Д. Оцените данную ситуацию. Может ли она спровоцировать конфликт интересов на госслужбе?

5.3.8 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-7

Задача 1. Иванов П.П., референт государственной гражданской службы Нижегородской области 1-го класса, замещал должность главного специалиста Министерства N (старшая должность категории обеспечивающие специалисты). Он был назначен на должность консультанта того же Министерства (ведущая должность категории обеспечивающие специалисты). Какой классный чин можно присвоить Иванову П.П.? Ответ обоснуйте.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	верные решения задач без ошибок и погрешностей
отлично	верные решения задач с незначительными погрешностями

Оценка	Критерии оценивания
очень хорошо	верные решения задач с наличием несущественных ошибок
хорошо	верные решения задач с наличием не более двух ошибок
удовлетворительно	решения задач с наличием более двух грубых ошибок
неудовлетворительно	неверные решения задач и наличие грубых ошибок
плохо	отсутствует решение задач

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Государственная и муниципальная служба : учебник / С. И. Журавлев [и др.] ; под редакцией С. И. Журавлева, В. И. Петрова, Ю. Н. Туганова. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 305 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-13270-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842501&idb=0>.
2. Знаменский Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 405 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14585-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847793&idb=0>.
3. Кузякин Юрий Петрович. Государственная и муниципальная служба : Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет государственного управления. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 284 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-018444-9. - ISBN 978-5-16-107703-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874061&idb=0>.
4. Прокофьев С. Е. Государственная и муниципальная служба : учебник и практикум / С. Е. Прокофьев, Е. Д. Богатырев, С. Г. Еремин. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 323 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14243-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=872176&idb=0>.
5. Соменкова Н. С. Государственная и муниципальная служба : учебно-методическое пособие / Соменкова Н. С., Купцов А. В. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2016. - 60 с. - Рекомендовано методической комиссией института экономики и предпринимательства для студентов, обучающихся по направлению подготовки «38.03.04. Государственное и муниципальное управление». - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=729886&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Борщевский Г. А. Государственная служба : учебник и практикум / Г. А. Борщевский. - 3-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 480 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-12208-4. -

Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842489&idb=0>.

2. Заборовская Светлана Геннадьевна. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учебное пособие для вузов / С. Г. Заборовская. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 180 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17407-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891853&idb=0>.

3. Захарова С. Г. Государственное и муниципальное администрирование : учебник / С. Г. Захарова, Н. С. Соменкова. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 281 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14345-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848236&idb=0>.

4. Кабашов Сергей Юрьевич. Организация муниципальной службы : Учебник / Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 391 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009314-7. - ISBN 978-5-16-100058-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835029&idb=0>.

5. Кадровая политика на государственной службе : учебник / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. - Москва : Юрайт, 2023. - 362 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15359-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842587&idb=0>.

6. Полетаев Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих : учебное пособие / Ю. Н. Полетаев, М. А. Ключков. - Москва : Юрайт, 2023. - 163 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09305-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845852&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. ИПС «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru/>
2. ИПС «Гарант» <https://www.garant.ru/doc/>
3. Официальный сайт Президента РФ <http://www.kremlin.ru/>
4. Официальный сайт органов государственной власти РФ <http://gov.ru>
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) <http://rosstat.gov.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление.

Автор(ы): Соменкова Наталия Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Ягунова Наталья Александровна, кандидат экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 27.11.2023, протокол № 5.