

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики и предпринимательства

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. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.27 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-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1: Анализирует действующие правовые нормы, способы профилактики, обеспечивающие борьбу с коррупцией и противодействие проявлениям экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятельности УК-11.2: Соблюдает правила взаимодействия на основе нетерпимого отношения к проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению в профессиональной деятельности	УК-11.1: Знать правовые нормы и способы профилактики, обеспечивающие борьбу с коррупцией на государственной и муниципальной службе. Уметь анализировать правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией на государственной и муниципальной службе. Владеть навыками анализа и применения правовых норм, способов профилактики, обеспечивающих борьбу с коррупцией на государственной и муниципальной службе, противодействие проявлениям экстремизма и терроризма. УК-11.2: Знать понятие и сущность коррупционного поведения. Уметь осуществлять взаимодействие на основе нетерпимого отношения к проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению в профессиональной деятельности. Владеть навыками взаимодействия на основе	Дискуссия Практическое задание Реферат Тест	Экзамен: Задачи Контрольные вопросы

		нетерпимого отношения к проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению в профессиональной.		
ОПК-1: Способен обеспечивать приоритет прав и свобод человека; соблюдать нормы законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности;	ОПК-1.1: Применяет правовые нормы в своей профессиональной деятельности ОПК-1.2: Демонстрирует знания гарантированных прав и свобод человека при принятии профессиональных решений ОПК-1.3: Применяет этические нормы в профессиональном взаимодействии	ОПК-1.1: Знать правовые основы организации государственной и муниципальной службы. Уметь анализировать и применять нормативно-правовые акты в своей профессиональной деятельности. Владеть навыками работы с нормативными документами, регламентирующими профессиональную деятельность. ОПК-1.2: Знать принципы и ценности государственной и муниципальной службы, специфику урегулирования конфликта интересов на службе. Уметь использовать полученные знания в управленческой (служебной) практике. Владеть навыками анализа, предупреждения и разрешения ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов на государственной и муниципальной службе. ОПК-1.3: Знать основы правового статуса государственного и муниципального служащего; требования к служебному поведению государственных и муниципальных служащих. Уметь реализовывать профессиональную деятельность в соответствии с требованиями этических норм. Владеть навыками работы с	Дискуссия Практическое задание Реферат Тест	Экзамен: Задачи Контрольные вопросы

		документами, характеризующими правовой статус государственного и муниципального служащего.		
ОПК-3: Способен анализировать и применять нормы конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности; использовать правоприменительн ую практику;	ОПК-3.1: Демонстрирует знания норм конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности ОПК-3.2: Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормами права ОПК-3.3: Способен анализировать и применять нормы права в профессиональной деятельности	ОПК-3.1: Знать порядок поступления и прохождения государственной и муниципальной службы в РФ. Уметь ориентироваться в государственно-служебном законодательстве РФ по вопросам поступления и прохождения государственной и муниципальной службы. Владеть навыками работы с нормативно-правовыми актами, регламентирующими вопросы поступления и прохождения государственной и муниципальной службы. ОПК-3.2: Знать понятие и содержание кадровой политики и кадровой работы на государственной и муниципальной службе. Уметь применять полученные знания о кадровой политике, планировать собственную карьеру и рост. Владеть методами планирования служебной карьеры. ОПК-3.3: Знать правовые основы регулирования условий прохождения государственной и муниципальной службы. Уметь анализировать и применять нормы права, регулирующие условия прохождения государственной и муниципальной службы. Владеть навыками применения нормативно- правовых актов,	Деловая игра Дискуссия Практическое задание Реферат Тест	Экзамен: Задачи Контрольные вопросы

		<p>регламентирующих условия прохождения государственной и муниципальной службы.</p>		
<p>ПК-10: владеет основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения</p>	<p>ПК-10.1: Применяет технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы</p> <p>ПК-10.2: Применяет коммуникационные технологии формирования общественного мнения о государственной и муниципальной службе</p>	<p>ПК-10.1:</p> <p>Знать технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы.</p> <p>Уметь реализовывать профессиональную деятельность в соответствии с требованиями к имиджу государственной и муниципальной службы.</p> <p>Владеть навыками применения технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы при осуществлении профессиональной деятельности.</p> <p>ПК-10.2:</p> <p>Знать коммуникационные технологии формирования общественного мнения о государственной и муниципальной службе.</p> <p>Уметь применять коммуникационные технологии формирования общественного мнения о государственной и муниципальной службе при осуществлении профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть навыками применения коммуникационных технологий формирования общественного мнения о государственной и муниципальной службе при осуществлении профессиональной деятельности.</p>	<p>Деловая игра</p> <p>Дискуссия</p> <p>Практическое задание</p> <p>Реферат</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Задачи</p> <p>Контрольные вопросы</p>

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	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32	16
- КСР	2	2
самостоятельная работа	42	74
Промежуточная аттестация	36	36
	Экзамен	Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

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

[illegible]

КСР	2	2					2	2		
Итого	144	144	32	16	32	16	66	34	42	74

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. Современные технологии создания имиджа государственных и муниципальных служащих.

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической

подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает проведение деловой игры по профилю профессиональной деятельности и направленности образовательной программы.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится на очной форме подготовки - 8 часов, на очно-заочной форме – 4 часа.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: коммуникативных.
- компетенций - ОПК-3, ПК-10.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

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 - 8 ч., очно-заочная форма обучения - 4 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 "ГосМунСл-ГМУ" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=1346>).

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-11:

1. Система государственной службы РФ
2. Понятие муниципальной службы и ее место в системе муниципального управления
3. Взаимосвязь государственной гражданской и муниципальной службы
4. Требования к претендентам на замещение должностей государственной и муниципальной службы

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

1. Понятие и структура правового статуса государственного и муниципального служащего
2. Основные права государственного и муниципального служащего
3. Основные обязанности государственного и муниципального служащего
4. Ограничения и запреты, связанные с государственной и муниципальной службой

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

1. Должностной регламент государственного гражданского служащего: понятие, структура, содержание
2. Аттестация федеральных государственных гражданских служащих
3. Аттестационная комиссия
4. Денежное содержание государственных гражданских и муниципальных служащих
5. Кадровый резерв на государственной и муниципальной службе: цели и возможные источники формирования

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе
2. Технологии формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы
3. Повышение престижа государственной и муниципальной службы в РФ

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссия)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Высокий уровень подготовки, безупречное владение теоретическим материалом, студент демонстрирует творческий подход к решению нестандартных ситуаций. Студент дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы, подтверждая теоретический материал практическими примерами из практики. Студент активно работал на практических занятиях
отлично	Высокий уровень подготовки с незначительными ошибками. Студент дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы, подтверждает теоретический материал практическими примерами из практики. Студент активно работал на практических занятиях
очень хорошо	Хорошая подготовка. Студент дает ответ на все теоретические вопросы, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Студент активно работал на практических занятиях
хорошо	В целом хорошая подготовка с незначительными ошибками или недочетами. Студент дает полный ответ на все теоретические вопросы, но допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы. Студент работал на практических занятиях
удовлетворительно	В целом хорошая подготовка с незначительными ошибками или недочетами. Студент дает полный ответ на все теоретические вопросы, но допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы
неудовлетворительно	Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения материала. Студент дает ошибочные ответы, как на теоретические вопросы, так и на наводящие и дополнительные вопросы
плохо	Подготовка абсолютно недостаточная. Студент не отвечает на поставленные вопросы

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-11:

1. Артамонов В.М., референт государственной гражданской службы Нижегородской области 1-го класса, замещал должность главного специалиста-эксперта Министерства N (старшая должность категории специалисты). Он назначен на должность ведущего консультанта того же Министерства (ведущая должность категории специалисты).

Когда и какой классный чин можно присвоить Артамонову В.М.? Ответ обоснуйте.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

1. Гражданская служащая Мухина С.В. решила устроиться по совместительству преподавателем в ВУЗ. Вправе ли согласно закону государственный гражданский служащий заниматься другой оплачиваемой деятельностью? Ответ обоснуйте.

2. Данилов С.В. решил участвовать в конкурсе на замещение вакантной государственной должности государственной службы ведущего специалиста отдела администрации области N, начальником которого является его отец. Имеет ли право Данилов С.В. участвовать в данном конкурсе? Какие ограничения установлены в законодательстве по совместной государственной службе родственников?

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

1. 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.

2. Гражданский служащий Рогов И.В. имеет 8 лет стажа гражданской службы. Определите величину ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет.

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Проведите сравнительный анализ технологий формирования имиджа в Интернет-СМИ государственного гражданского служащего.

Разработайте меры, направленные на формирование позитивного имиджа государственной гражданской службы.

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

Оценка	Критерии оценивания
удовлетворительно	решения практических заданий с наличием более двух грубых ошибок
неудовлетворительно	неверные решения практических заданий и наличие грубых ошибок
плохо	отсутствует решение практических заданий

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-11:

1. Место государственной службы в единой системе публичной власти
2. Виды государственной службы в Российской Федерации
3. Сходства и различия видов государственной службы
4. Категории и группы должностей государственной гражданской службы

5.1.10 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

1. Права и обязанности государственных и муниципальных служащих
2. Запреты и ограничения, связанные с государственной и муниципальной службой
3. Проблемы реализации государственной политики по противодействию коррупции в системе государственной гражданской службы
4. Ответственность государственных и муниципальных служащих

5.1.11 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

1. Современные технологии и проблемы проведения аттестация государственных гражданских служащих
2. Денежное содержание государственных и муниципальных служащих
3. Отпуск государственного гражданского и муниципального служащих: виды и особенности
4. Современные технологии формирования и развития кадрового резерва государственного органа

5.1.12 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Современные требования к служебному поведению государственных гражданских служащих
2. Гарантии федеральных государственных гражданских служащих
3. Поощрения государственных и муниципальных служащих
4. Современные технологии формирования имиджа государственной и муниципальной службы

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению
отлично	выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению
очень хорошо	основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты в оформлении
хорошо	основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности: имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются недочеты в оформлении
удовлетворительно	имеются существенные отступления от требований к реферату. В частности: тема освещена частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствует вывод
неудовлетворительно	тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы
плохо	реферат отсутствует

5.1.13 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-11:

1. 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.

2. Должности гражданской службы подразделяются на:

- а) 3 группы;
- б) 4 группы;
- в) 5 групп;

г) 6 групп.

3. На какие группы подразделяются должности категории «руководители»?

а) высшую, главную, ведущую;

б) главную, ведущую, старшую;

в) ведущую, старшую, младшую;

г) должности этой категории на группы не подразделяются.

Открытые вопросы:

1. Укажите виды государственной службы в РФ.

2. Укажите какие категории должностей государственной гражданской службы предусмотрены ФЗ №79.

3. Укажите какие группы должностей государственной гражданской службы предусмотрены ФЗ №79 «О государственной гражданской службе РФ»?

5.1.14 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

1. Муниципальный служащий имеет право:

а) заниматься предпринимательской деятельностью;

б) заниматься творческой деятельностью;

в) использовать служебное положение в личных целях;

г) получать подарки от третьих лиц.

2. 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.

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.

Открытые вопросы:

1. С какого возраста граждане Российской Федерации вправе поступать на государственную гражданскую службу?

2. Укажите основание для привлечения гражданского служащего к дисциплинарной ответственности.

3. Какие дисциплинарные взыскания могут быть применены к государственному гражданскому служащему за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него служебных обязанностей?

5.1.15 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

1. Как часто проводится аттестация гражданских и муниципальных служащих:

а) один раз в пять лет;

б) один раз в три года;

в) один раз в два года;

- г) каждый год;
 - д) один раз в шесть месяцев
2. Какие государственные гражданские служащие подлежат аттестации?
- а) служащие в декретном отпуске;
 - б) беременные женщины;
 - в) достигшие возраста 60 лет;
 - г) замещающие должности гражданской службы менее одного месяца;
 - д) замещающие должности гражданской службы более двух лет
3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет гражданского служащего при стаже службы 6 лет составляет:
- а) 10 % должностного оклада;
 - б) 15 % должностного оклада;
 - в) 20 % должностного оклада;
 - г) 25 % должностного оклада;
 - д) 30 % должностного оклада

Открытые вопросы:

1. Укажите основные способы поступления на государственную гражданскую службу?
2. Укажите основания для отказа претенденту в допуске к участию в конкурсе на замещение должности государственной гражданской службы?
3. Укажите стороны служебного контракта на государственной гражданской службе.

5.1.16 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Укажите параметры, из которых складывается имидж государственной гражданской службы:
 - а) результативность и эффективность работы государственных органов;
 - б) профессионализм и добросовестность служащих, их должностное поведение, культурный уровень, коммуникативные качества;
 - в) оценка деятельности служащих со стороны населения и институтов гражданского общества;
 - г) все вышеперечисленное
2. Укажите требования к служебному поведению государственного гражданского служащего:
 - а) предоставлять служебную информацию всем заинтересованным лицам;
 - б) проявлять корректность в обращении с гражданами;
 - в) не соблюдать нейтральность
3. Укажите требования к служебному поведению муниципального служащего:
 - а) проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов РФ;
 - б) способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
 - в) все вышеперечисленное

Открытые вопросы:

1. Что включает в себя дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего?
2. Какими правовыми актами устанавливаются виды поощрения муниципального служащего и порядок их применения?

3. Какая комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению в отношении государственных гражданских служащих?

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	100% правильных ответов
отлично	99-95% правильных ответов
очень хорошо	94-90% правильных ответов
хорошо	89-70% правильных ответов
удовлетворительно	69-50% правильных ответов
неудовлетворительно	49-30% правильных ответов
плохо	29-0% правильных ответов

5.1.17 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:

Тема: «Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы».

Концепция игры: В ходе деловой игры имитируется процесс проведения конкурса в государственном органе (государственный орган выбирается студентами).

Роли:

Студенты делятся на группы:

1. кадровая служба - 1-2 человека;
2. члены конкурсной комиссии - 9 человек;
3. кандидаты на должность - 6-10 человек (не менее 2 кандидатов на должность).

Задание для кадровой службы. Составить:

- текст объявления о конкурсе с учетом требований Федерального закона №79-ФЗ и Постановления Правительства РФ от 31.03.2018 N 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов"
- сведения о кандидатах (резюме или анкета);
- документы для членов комиссии (информацию о кандидатах, требования к квалификации кандидатов, краткий перечень функций по вакантным должностям (3-5 позиции), таблички с данными членов комиссии);
- форму протокола заседания комиссии.

Представитель кадровой службы (один студент) выполняет функции секретаря комиссии (приглашать кандидатов, зачитывает краткую информацию о них и т.д.), а также ведет протокол заседания комиссии.

Задание для членов конкурсной комиссии:

1. Распределить «роли» членов комиссии в соответствии с требованиями ст.22 ФЗ №79-ФЗ. В составе комиссии определить председателя, его заместителя, секретаря и независимых экспертов.
2. Подготовить вопросы для собеседования с кандидатами на должность, задания для кандидатов по вакантным должностям (3-5 позиций).
3. По результатам конкурсных процедур определить победителей по каждой вакантной должности.

Задание для кандидатов на должность

1. Заполнить документы для участия в конкурсе на вакантную должность:
 - заполнить специальную анкету (утв. распоряжением Правительства РФ от 26 мая 2005 г. № 667-р);
 - написать заявление;
 - для остальных документов, необходимых для участия в первом этапе конкурса – перечислить наименования.

2. Выполнить задания, подготовленные конкурсной комиссией.

3. Участвовать в конкурсе на замещение должностей (собеседование).

Далее обсуждается как влияет на имидж службы проведение конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы.

Подведение итогов. По итогам проведения деловой игры преподаватель обсуждает со студентами процесс проведенного конкурса, разбирает ошибки, допущенные в процессе деловой игры.

Ожидаемый результат: в результате студенты получают навыки работы с нормативно-правовыми актами, регламентирующими вопросы поступления на государственную гражданскую службу.

5.1.18 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

«Пресс-конференция как технология формирования имиджа государственной и муниципальной службы».

Роли: Студенты делятся на команды, в каждой из которых выбирается спикер и журналисты. Каждая группа выбирает тему для пресс-конференции на основании актуальных проблем, обсуждаемых в СМИ.

Концепция игры:

Спикер представляет конкретный орган власти (министерство, управление, департамент и т.д.), связанное с обсуждаемой проблемой. Спикер заранее готовит заявление для прессы, содержащее официальную информацию ведомства, в ходе деловой игры озвучивает его и отвечает на вопросы журналистов.

Участники других групп могут задавать вопросы спикеру.

После завершения пресс-конференции одной команды, выступает другая команда.

Осуществляется видеосъемка пресс-конференции.

Далее представитель каждой команды высказывает мнение о влиянии СМИ на имидж государственной службы/муниципальной службы (на примере пресс-конференции).

Ожидаемый результат: в результате студенты получают навыки взаимодействия со СМИ, а также применения технологии формирования имиджа государственной и муниципальной службы при осуществлении профессиональной деятельности.

Критерии оценивания (оценочное средство - Деловая игра)

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

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				

ения компет							
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	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 ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<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	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы 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 некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован 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 - Задачи) для оценки сформированности компетенции УК-11

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.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

Задача 1. Гражданин Н. решил участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы консультанта отдела администрации, начальником которого является его жена. Имеет ли право Гражданин Н. участвовать в данном конкурсе? Какие ограничения установлены в законодательстве по совместной государственной гражданской службе родственников?

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

Задача 1. Муниципальный служащий Р. занимает должность муниципальной службы 7 месяцев. Подлежит ли аттестации муниципальный служащий Р.?

Задача 2. Гражданская служащая П. вышла из отпуска по уходу за ребенком 20 марта 2023 года. Когда можно аттестовать гражданскую служащую П.?

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-10

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?

Задача 2. Государственный гражданский служащий Шапкин С.И. является членом аттестационной комиссии, которая принимает решение в отношении его родственника государственного гражданского

служащего. Оцените данную ситуацию. Может ли она спровоцировать конфликт интересов на госслужбе?

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

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

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-11

1. Понятие и принципы государственной службы РФ
2. Система (виды) государственной службы РФ
3. Понятие и принципы государственной гражданской службы
4. Понятие и классификация должностей государственной гражданской службы. Реестр должностей государственной гражданской службы РФ
5. Классные чины гражданской службы, классные чины юстиции, дипломатические ранги
6. Квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы
7. Взаимосвязь гражданской службы и государственной службы РФ иных видов.
Взаимосвязь гражданской службы и муниципальной службы
8. Понятие, задачи, функции и принципы муниципальной службы в РФ
9. Должность муниципальной службы: понятие и классификация
10. Квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

1. Правовые основы государственной гражданской службы в РФ
2. Государственный гражданский служащий: понятие и статус
3. Правовые основы военной службы
4. Правовые основы службы в полиции
5. Правовое регулирование муниципальной службы в РФ
6. Муниципальный служащий: понятие и статус
7. Основные права государственных гражданских и муниципальных служащих
8. Основные обязанности государственных гражданских и муниципальных служащих

9. Ограничения, связанные с государственной гражданской и муниципальной службой
10. Запреты, связанные с государственной гражданской и муниципальной службой
11. Ответственность государственных гражданских и муниципальных служащих

5.3.7 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

1. Поступление на государственную гражданскую службу
2. Поступление на муниципальную службу
3. Служебный контракт (трудовой договор): понятие, содержание и формы
4. Должностной регламент государственного гражданского служащего
5. Аттестация государственных гражданских и муниципальных служащих
6. Денежное содержание государственных гражданских и муниципальных служащих
7. Отпуск государственных гражданских и муниципальных служащих
8. Перевод государственного гражданского (муниципального) служащего
9. Основания прекращения государственной гражданской (муниципальной) службы
10. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы: понятие, содержание, особенности
11. Кадровая работа в муниципальном образовании
12. Формирование кадрового резерва на государственной гражданской службе
13. Формирование кадрового резерва на муниципальной службе

5.3.8 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-10

1. Требования к служебному поведению государственных и муниципальных служащих
2. Урегулирование конфликта интересов на государственной гражданской службе.
3. Порядок работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих РФ и урегулированию конфликта интересов
4. Поощрения государственных гражданских и муниципальных служащих: виды, порядок применения
5. Основные и дополнительные гарантии государственных гражданских служащих
6. Гарантии муниципальных служащих
7. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих
8. Современные технологии создания имиджа государственных и муниципальных служащих

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»
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

Оценка	Критерии оценивания
	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»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

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

Основная литература:

1. Государственная и муниципальная служба : Учебник для вузов / под ред. Журавлева С.И., Петрова В.И., Туганова Ю.Н. - 4-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 305 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-13270-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=759281&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. - 4-е изд. ;

- пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 305 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17197-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=872059&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. Клочков. - 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 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление.

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

Заведующий кафедрой: Яшин Сергей Николаевич, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.