

Негосударственное частное образовательное учреждение
высшего образования
"Алтайский экономико-юридический институт"
Кафедра управленческих дисциплин

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Алтайского экономико-
юридического института
В. И. С. Иванов
" 24 " ноября 2016 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

Государственная и муниципальная служба

для направления 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
квалификация (степень) "бакалавр"

Профиль подготовки

"Государственная муниципальная служба"

Барнаул 2016

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств – является неотъемлемой частью учебно-методического комплекса учебной дисциплины «Государственная и муниципальная служба» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу данной дисциплины.

1.2. Контролируемые компетенции

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
ПК-24: владение технологиями, приемами, обеспечивающими оказание государственных и муниципальных услуг физическим и юридическим лицам	базовый	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена
ПК-5: умение разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской Российской Федерации, государственной службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации	базовый	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена

Федерации, 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			
---	--	--	--

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Государственная и муниципальная служба» с декомпозицией: знать, уметь, владеть.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Государственная и муниципальная служба» используется 100-балльная шкала.

Профессиональный уровень “5” (отлично)	85-100	<p>Ответ хорошо структурирован;</p> <p>полное понимание исследуемого вопроса;</p> <p>полный и глубокий анализ вопроса;</p> <p>критическое использование теории и рекомендуемого материала для чтения;</p> <p>расширение и углубление лекционного материала;</p> <p>аргументированная логика;</p> <p>продуманность, творческий и оригинальный подход к освещению вопроса;</p> <p>иллюстративность массой примеров и данных</p>
--	--------	---

Продвинутый уровень “4” (хорошо)	70-84	Хорошая организация, но ряд несущественных упущений в плане содержания; умение аргументировать и использовать примеры; некоторое расширение и углубление лекционного материала; использование соответствующих концептуальных моделей
Базовый уровень “3” (удовлетворительно)	60-69	Удовлетворительный уровень, есть ряд существенных упущений; слабые места в стилевом оформлении, структуре и анализе; в основном базируется на лекционном материале; информация представлена четко, но отсутствует оригинальность в ее изложении
Минимальный уровень “2” (неудовлетворительно)	35-59	Неудовлетворительное выполнение; частичное понимание проблемы; несмотря на наличие ряда весьма удачных мест, работа характеризуется отсутствием тщательного анализа; неадекватность примеров
Минимальный уровень “1” (неудовлетворительно)	0-34	Отсутствие понимания вопроса, работа не структурирована и не соответствует требованиям; наличие серьезных ошибок и несоответствий

Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов

Разбивка баллов.

Промежуточный рейтинг – 70 баллов:

1) Рейтинг работы студента на практических занятиях – 22 балла.

Максимальный рейтинг, который студент может заработать на одном семинарском занятии – 2 балла:

- за отличный ответ (полный, безошибочный) – 2 балла;
- за активную работу на семинаре (от 2 до 4 выступлений) – 1-2 балла;
- за неточное выступление, за неточное дополнение — 1 балл;
- за отказ от ответа, за неправильный ответ – 0 баллов.

2) Рейтинг контрольных точек – 25 баллов.

3) Рейтинг посещения лекционных занятий – 6 баллов.

4) Рейтинг посещения семинарских занятий – 7 баллов.

5) Рейтинг поощрительный – 10 баллов:

- разработка сценария деловой игры – 10 баллов;
- составление кроссвордов – 5 баллов;
- решение задач повышенной сложности – 5-10 баллов;

- Написание и защита реферата – 3-7 баллов.
- Сдача экзамена – 30 баллов.

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ФГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо)	85 – 89	B (очень хорошо)
	75 – 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно)	65 – 69	E (посредственно)
	60 - 64	F (неудовлетворительно)
2 (неудовлетворительно)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

2.1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Примерная тематика рефератов, докладов и презентаций:

1. Участие представителей общественных советов при органах государственной власти Российской Федерации в деятельности конкурсных и аттестационных комиссий этих органов
2. Совершенствование системы оплаты труда государственных служащих.
3. Повышение эффективности квалификации государственных служащих, принимающих участие в предоставлении государственных услуг.
4. Необходимость создания объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора на замещение должностей государственной службы.
5. Формирование единой базы вакантных мест на государственной службе.
6. Конкурсный отбор на государственную гражданскую службу посредством дистанционных экзаменов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей.
7. Расширение практики использования испытательного срока при замещении должностей государственной гражданской службы.
8. Формирование кадровых резервов.
9. Определение квалификационных требований с учетом должности и профессиональной группы.
10. Ротация на государственной службе.
11. Институт наставничества на государственной службе.
12. Оценка деятельности государственных служащих.

13. Совершенствование системы материальной и моральной мотивации государственных гражданских служащих.
14. Перечни должностей федеральной государственной службы и должностей в государственных корпорациях, замещение которых связано с коррупционными рисками.
15. Проблемы применения мер профилактики коррупции на государственной службе.
16. Внедрение новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы.

Примерные темы для написания эссе.

1. «Государственная служба для Вас – это ...».
2. «Что в первую очередь заставило бы Вас задуматься об увольнении с государственной службы?».
3. «Какая из мер в наибольшей степени может способствовать обеспечению прозрачности конкурсного отбора граждан на государственную гражданскую службу?»
4. «Являются ли изменения и дополнения законодательства, ужесточающие требования к государственным гражданским служащим, эффективными и действенными?»
5. «Какие процедуры в системе государственной гражданской службы, на Ваш взгляд, в большей степени подвержены коррупционному риску?».
6. «Целесообразность введения ротации на государственной службе»
7. «Эффективность мер профилактики коррупционного поведения государственных служащих»
8. «Наиболее значимый фактор повышения эффективности обучения государственных служащих»
9. «Гарантии государственным служащим, как мера стимулирования поступления на службу»
10. «Насколько престижна профессии государственного служащего?»
11. «Мероприятия, повышающие эффективность государственной службы»
12. «Целесообразность развития кадрового резерва»
13. «Опыт, в какой сфере деятельности, является наиболее ценным для служащих?»
14. «Существует ли наиболее предпочтительный профиль образования для управленца?»
15. «Оптимальный возраст поступления на государственную службу»

Примерный перечень тем для написания курсовых работ.

1. Государственная служба как неотъемлемая часть государства.
2. Взаимосвязь и разграничение государственной и муниципальной службы.
3. Виды государственной службы.

4. Основные принципы организации государственной службы.
5. Понятие государственного служащего.
6. Понятие государственной должности государственной службы.
7. Ограничения и запреты на государственной службе.
8. Понятие воинской обязанности.
9. Подготовка кадров для прохождения государственной службы.
10. Порядок формирования персонала на государственной службе.
11. Кадровый резерв.
12. Понятие служебного контракта.
13. Права и обязанности государственных служащих.
14. Аттестация государственных служащих.
15. Повышение квалификации государственных служащих.
16. Гарантии государственным служащим.
17. Служебное время и время отдыха на государственной службе.
18. Основания прекращения государственной службы.
19. Пенсионное обеспечение государственных служащих.
20. Урегулирование конфликта интересов на государственной службе.
21. Меры профилактики коррупции на государственной службе.
22. Кодекс этики государственного служащего.
23. Понятие и соблюдение служебной дисциплины.
24. Ротация государственных служащих.
25. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка гражданского служащего.
26. Порядок рассмотрения индивидуальных служебных споров.
27. Программы реформирования государственной службы.
28. Понятие муниципальной службы.
29. Особенности прохождения муниципальной службы.
30. Особенности прохождения гражданской службы субъекта РФ.

Задачи и задания:

1. Составьте таблицу по соотношению федеральной государственной службы и государственной службы субъекта РФ.
2. По какому пункту ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» предоставляется отсрочка от службы в армии студентам НОУ ВО «АЭЮИ».
3. Сделайте обзор вакантных должностей, представленных на сайте одного из государственных органов, с учетом получаемого вами образования.
4. Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. В чем состоит смысл проведения конкурса? В каких случаях возможно назначение на должность без проведения

- конкурса? В каком порядке могут быть обжалованы результаты конкурса?
5. Внимательно изучите законодательство о разных видах государственной службы. Определите цели установления испытательного срока. Выявите различия в его протяженности, чем на ваш взгляд это может быть обусловлено?
 6. С гражданином Г. заключен срочный служебный контракт для прохождения государственной гражданской службы. В каких случаях заключается срочный служебный контракт? На какой срок может быть заключен срочный служебный контракт?
 7. Гражданин Р. подал заявление на проведение квалификационного экзамена в целях присвоения ему классного чина. В чем состоит различие между аттестацией и квалификацией государственного служащего?
 8. Военнослужащий был лишен воинского звания по приговору суда за совершение тяжкого преступления. Вправе ли гражданин, лишенный воинского звания, после снятия судимости быть восстановлен в прежнем воинском звании?
 9. Определите, что является правом, а что обязанностью муниципального служащего: поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей; повышение квалификации в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета; соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций; беречь государственное и муниципальное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей; не исполнять данное ему неправомерное поручение, выполнять иную оплачиваемую работу.
 10. Для заключения с зарубежными партнерами договора о сотрудничестве в сфере развития сельскохозяйственного производства района в заграничную командировку были направлены заместитель главы и начальник управления сельского хозяйства районной администрации. Вместе с ними поехал директор частной фирмы «Колос». Который оплатил все командировочные расходы работников администрации, а также выдал им средства в иностранной валюте на представительские расходы. Проанализируйте ситуацию на предмет соответствия законодательству.
 11. Гражданским служащим не было направлено уведомление нанимателю о предложении ему денежных средств за ускорение исполнения его должностных обязанностей. Возникли в этом случае конфликт интересов? Какие взыскания предусмотрены за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции? В

каких случаях гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия?

12. Муниципальная служащая Д. осуществляет иную оплачиваемую работу – пишет на продажу масляные картины. Иногда дирекция музея, с которой у ней заключен годовой контракт, организует встречи с автором, в целях повышения стоимости этих картин. Встречи устраиваются в рабочее время по графику основной работы. Как следует поступить Д. в целях соблюдения законодательства? Что такое конфликт интересов? Как формируется и какими полномочиями обладает комиссия по урегулированию конфликтов?

Шаблон встречи с представителями государственной и муниципальной службы по дисциплине «Государственная и муниципальная служба».

Образовательная методика: Встреча проводится на завершающем этапе изучения курса «Государственная и муниципальная служба», поскольку представляет собой обобщение теоретических и практических знаний полученных в результате изучения курса.

Целью проведения встречи является выявление усвоения студентами материала по курсу Основы государственной и муниципальной службы, связанного с правовым статусом государственного и муниципального служащего.

Встреча с представителями государственной и муниципальной службы направлена на формирование у студентов следующих компетенций:

1. осознание социальной значимости государственной и муниципальной службы и роли государственных и муниципальных служащих, обладание достаточным уровнем профессионального правосознания в области государственной и муниципальной службы;
2. обладание культурой поведения, готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе;
3. наличие нетерпимого отношения к коррупционному поведению, уважительного отношения к праву и закону;
4. способность анализировать социально значимые проблемы и процессы;
5. способность участвовать в разработке нормативно-правовых актов;
6. способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального права;
7. способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства;
8. способность выявлять, давать оценку коррупционного поведения и содействовать его пресечению;
9. способность правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации и другие компетенции.

Участники: ведущий, помощник ведущего, представители государственной и муниципальной службы (оптимальный вариант приглашения служащих разных видов государственной службы, либо государственной гражданской службы федерального и регионального уровней и муниципальной службы, либо служащих разных правоохранительных органов), студенты.

Инвентарь: представительские таблички служащих с указанием их фамилии, имени, отчества, должности, звания, классного чина, места службы, проектор, беспроводной микрофон.

Ход встречи: Встреча может занимать практическое занятие в целом либо его часть.

Встреча осуществляется в форме пресс-конференции, где изначально происходит представление служащих и краткой характеристики органов, в которых осуществляется служба (фамилия, имя, отчество, должность, звание, классный чин, цели органа власти, должностные обязанности) (в пределах 5 минут на каждого из представителя).

Далее ведущий предлагает представителям государственной и муниципальной службы ответить на ряд вопросов. Вопросы должны быть поставлены таким образом, что бы разрядить обстановку волнения и заинтересовать студентов в продолжение беседы. Поэтому вопросы могут быть как шуточного характера, так и практического и научного. При этом желательно задавать вопросы как устно, так и с использованием иллюстраций через проектор. При ответе на вопросы представитель делает акцент на практику реализации норм закона, пробелы в законодательстве, сложности в их применении (время обсуждения 15 минут).

Среди первоначально задаваемых вопросов могут быть:

1. В научной литературе высказывается мнение, что одной из ключевых проблем является повышение престижа государственной службы. При этом повышение денежного содержания эту проблему не решает, более эффективным признается предоставление социальных гарантий и их юридическое закрепление. Что вы об этом думаете?
2. При обсуждении Концепции развития государственной службы говорилось о правовой основе различных видов государственной службы и противоречии между основными законодательными актами между собой. Очевидны ли эти противоречия на практике?
3. Одной из проблем государственной службы является проблема адаптации кадров. Наставник содействует процессу овладения своим протеже новыми знаниями, умениями, навыками, делясь с ним собственным опытом и знаниями, способствуя раскрытию его потенциала и скорому приспособлению к новой социальной среде, содержанию и условиям труда. Помимо этого наставник должен составить индивидуальный план и по окончании обучения представить характеристику? Скажите, применяется ли институт наставничества в вашем органе и какие плюсы для наставника предусмотрены?

4. Установление стажа службы или стажа по профессии, как квалификационного требования для поступления на службу, влечет ситуацию, при которой выпускники вузов для получения стажа уходят в бизнес, а выработав стаж, на государственную службу не возвращаются. Поэтому выдвигается инициатива о снижении, а в некоторых случаях, об отмене стажа как квалификационного требования при поступлении на государственную службу. Каково ваше отношение к этой проблеме?
5. После присоединения России к Конвенции ООН против коррупции 2003 г. и принятия собственного законодательства было взято обязательство по воспитанию в гражданах России, в том числе, находящихся на службе, нетерпимого отношения к коррупции. Какие мероприятия проводятся в органах власти во исполнение данного положения?
6. ФЗ «Об оказании государственных и муниципальных услуг» обязал государственные и муниципальные органы при осуществлении своих функций использовать глобальную информационную сеть («Интернет»), как это отразилось на ваших должностных обязанностях?
7. Насколько верной является пословица «Солдат спит – служба идет» и возможно ли ее применение к иным видам службы?

После того как представители и студенты будут подготовлены к взаимному общению, студентам предлагается задать представителям государственной и муниципальной службы ряд вопросов (время обсуждения до 40 минут).

Желательно, что бы студенты заранее знали о том, представители каких органов власти будут присутствовать на встрече, что бы иметь возможность сформулировать интересующие их вопросы. Необходимо избегать вопросов провокационного характера, направленных не на изучение правового статуса государственных служащих, а на обсуждение не имеющее научного характера, при этом вопросы должны отличаться своей неповторимостью и актуальностью.

Вопросы могут задаваться либо через микрофон, либо путем передачи ведущему записки. Студент поднимает руку, сигнализируя о готовности задать вопрос, перед началом вопроса он должен представиться.

В конце встречи подводится итог, в виде обобщения изученного материала и практики применения законов.

Шаблон ролевой игры по теме «Типовые ситуации конфликта интересов на государственной гражданской службе и порядок их урегулирования»

Образовательная методика: Цель игры связана с тем, что под определение конфликта интересов попадает значительное количество

ситуаций, в которых гражданский служащий может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов гражданских служащих, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. Тем не менее, следует выделить ряд типичных ситуаций, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным и изучить механизм их устранения.

Проведение игры должно сформировать у студентов следующие компетенции:

1. наличие нетерпимого отношения к коррупционному поведению, уважительного отношения к праву и закону;
2. способность анализировать социально значимые проблемы и процессы;
3. способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального права;
4. способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства;
5. способность выявлять, давать оценку коррупционного поведения и содействовать его пресечению.

Участники: 5 членов комиссии по урегулированию конфликта интересов во главе с председателем, на роль которого лучше приглашать государственного служащего, секретарь комиссии, 5 игроков на роли государственных служащих, которые попали в конфликтную ситуацию.

Инструментарий: карточки с типовыми ситуациями конфликта интересов, парта и стулья для заседания членов комиссии по урегулированию конфликта интересов, ручки и бумага для пометок по количеству членов комиссии.

Ход игры: Заранее студентам, игрокам-служащим и игрокам-членам комиссии раздаются карточки с типовыми ситуациями конфликта интересов. Каждый из игроков должен найти на основании закона выход из конфликта интересов, а каждый член комиссии должен оценить насколько верным и соответствующим положениям законов о государственной службе является действия игрока.

1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность гражданского служащего.

Гражданский служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность гражданского служащего. Например, размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд, в том числе участие в работе комиссии по размещению заказов, если поступила заявка на участие в конкурсе на поставку товаров, оказание услуг от родственников и/или иных лиц, с

которыми связана личная заинтересованность гражданского служащего.

2. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы

Гражданский служащий выполняет или собирается выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в иной организации.

3. Конфликт интересов, связанный с владением ценными бумагами, банковскими вкладами

Гражданский служащий и/или его родственники владеют ценными бумагами организации, в отношении которой гражданский служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

4. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

Гражданский служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность гражданского служащего, получают подарки или иные блага, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых гражданский служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления.

5. Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами

Гражданский служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед гражданским служащим, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность гражданского служащего.

6. Ситуации, связанные с явным нарушением гражданским служащим установленных запретов

Гражданский служащий получает награды, почетные звания от политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений.

Контрольная работа по теме «Общие понятие государственной службы».

1. **Ответьте на вопрос:** по каким признакам различаются трудовая и служебная концепции правового регулирования государственной службы?

2. **Выберите один правильный ответ на вопрос теста:**

1. Что такое государственная служба?

А) Совокупность органов государственной власти.

Б) Название федерального органа исполнительной власти.

В) Профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

2. Государственная служба Российской Федерации обеспечивает исполнение полномочий:

А) России; федеральных органов государственной власти; субъектов РФ; органов государственной власти субъектов РФ; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами; лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, законами, уставами субъектов РФ.

Б) России; федеральных органов государственной власти; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами.

В) России; федеральных органов государственной власти; субъектов РФ; органов государственной власти субъектов РФ; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами; лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, законами, уставами субъектов РФ, лиц, замещающих муниципальные должности.

3. Чем отличается государственная служба от иной наемной трудовой деятельности?

А) Ничем.

Б) государственная служба – это служба государству, а трудовая деятельность – выполнение обязательств по договору с нанимателем.

В) комплексом отличий, в основе которых лежат представления о публичной и частной сферах в государстве.

1. Относятся ли к видам государственной службы служба российского казачества и альтернативная служба?

А) Не относятся.

Б) Относятся, когда проявляют властные черты в отношениях с неподчиненными по службе гражданами.

В) К видам государственной службы относятся только государственная гражданская служба, военная служба и правоохранительная служба.

2. Имеет ли право депутат представительного органа государственной власти совмещать деятельность и по государственной должности государственной службы?

А) Да.

Б) Нет.

В) Да, с предварительного согласия представителя нанимателя.

3. Какие последствия для государственного служащего следуют, если он вступил в брак с лицом, связанным непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них друг другу?

А) Он не может находиться на гражданской службе.

Б) Никаких последствий для служебных отношений государственного служащего этот факт не влечет.

В) Он должен сообщить представителю нанимателя о возникшем конфликте интересов.

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

А) Признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда.

Б) В случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости.

В) Отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну.

5. Какой вид государственной службы допускает ее прохождение для иностранных граждан:

А) Гражданская служба.

Б) Военная служба.

В) Правоохранительная служба.

6. Непредставление установленных федеральным законом сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера при поступлении на гражданскую службу

А) Является правом служащего.

Б) Является обязанностью служащего.

В) Не предусмотрено для служащих.

7. Возможно ли существование нескольких видов службы в одном государственном органе?

А) Да.

Б) Нет.

3. Решите задачу:

Поводом к рассмотрению дела в Конституционном суде явилась жалоба гражданки В.Ю.Боровик. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявительницей законоположения.

С 1 января 2008 года заявительница замещала должность государственной гражданской службы Республики Коми (старший специалист отдела социальных гарантий Управления социальной защиты

населения Агентства Республики Коми по социальному развитию по городу Воркуте). В рамках проводимых Правительством Республики Коми организационно-штатных мероприятий по сокращению предельной численности работников аппаратов государственных органов в соответствии с приказом от 28 апреля 2010 года она была уволена в связи с сокращением замещаемой должности 4 мая 2010 года; служебный контракт с ней был расторгнут по основанию, предусмотренному пунктом 6 части 1 статьи 33 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Полагая, что на нее как одинокую мать, воспитывающую ребенка в возрасте до 14 лет, распространяется гарантия, закрепленная частью четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, которая не допускает увольнение по инициативе работодателя женщин, относящихся к этой категории, заявительница обратилась в Воркутинский городской суд Республики Коми с исковым заявлением о восстановлении на государственной гражданской службе. В удовлетворении заявленного требования ей было отказано исходя из того, что указанная гарантия предоставляется в случае увольнения работницы по инициативе работодателя и, соответственно, по смыслу статьи 73 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", лишь в случае увольнения государственного гражданского служащего по инициативе представителя нанимателя; расторжение же служебного контракта на основании пункта 6 части 1 статьи 33 названного Федерального закона не считается таковым и его статьей 37 не предусмотрено.

Как вы считаете, являются ли нормы Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" специальными по отношению к положениям трудового кодекса? Почему судьи высказали особое мнение судей по указанному делу. Какая позиция для вас является наиболее убедительной?

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Происхождение и историческое место государственной службы.
2. Понятие государственной службы.
3. Отличие государственной службы и отношений трудового найма.
4. Трудовая и служебная концепции отношений государственной службы.
5. Понятие системы государственной службы.
6. Место института государственной службы в правовой системе РФ.
7. Виды государственной службы. Их соотношение между собой.
8. Служба по призыву, как вид государственной военной службы.
9. Соотношение государственной и муниципальной службы.

10. Соотношение федеральной гражданской службы и гражданской службы субъекта РФ.
11. Соотношение государственной и общественной службы.
12. Источники правового регулирования государственной и муниципальной службы.
13. Основные принципы организации государственной службы.
14. Цели и функции государственной службы.
15. Финансирование государственной службы.
16. Понятие государственного служащего.
17. Классификация государственных служащих.
18. Должностное лицо и государственный служащий.
19. Государственно-властный характер функций государственного служащего.
20. Понятие государственной должности государственной службы.
21. Реестр государственных должностей.
22. Ограничения, связанные с государственной службой.
23. Понятие воинской обязанности.
24. Общая характеристика призыва на военную службу.
25. Подготовка кадров для прохождения государственной службы.
26. Прохождение конкурса на занятие вакантной должности государственной службы.
27. Квалификационные требования к гражданам, замещающим должности государственной службы.
28. Порядок формирования персонала на государственной службе.
29. Страны служебного контракта.
30. Кадровый резерв.
31. Понятие служебного контракта.
32. Срок действия служебного контракта.
33. Предельный возраст пребывания на государственной службе.
34. Военная присяга и обязательство.
35. Перевод на иную должность государственной службы.
36. Основания изменения служебного контракта.
37. Испытательный срок.
38. Отношения, связанные с государственной службой, при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей государственной службы.
39. Отстранение от замещаемой должности государственной службы.
40. Права государственных служащих.
41. Акты государственного служащего.
42. Обязанности государственных служащих.
43. Совместительство на государственной службе.
44. Запреты, связанные с государственной службой.
45. Денежное содержание государственных служащих.
46. Аттестация государственных служащих.

- 47.Повышение квалификации государственных служащих.
- 48.Классные чины.
- 49.Дипломатические ранги.
- 50.Воинские и специальные звания.
- 51.Форма одежды государственных служащих.
- 52.Гарантии государственным служащим.
- 53.Система стимулов на государственной службе.
- 54.Служебное время и время отдыха на государственной службе.
- 55.Стаж государственной службы.
- 56.Прекращение государственной службы.
- 57.Пенсионное обеспечение государственных служащих.
- 58.Требования к служебному поведению гражданского служащего.
- 59.Кодекс этики государственного служащего.
- 60.Личное дело государственного служащего.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену.

1. Понятие государственной службы.
2. Отличие государственной службы и отношений трудового найма.
3. Понятие системы государственной службы. Виды государственной службы.
4. Соотношение государственной и муниципальной службы.
5. Соотношение федеральной гражданской службы и гражданской службы субъекта РФ.
6. Источники правового регулирования государственной и муниципальной службы.
7. Основные принципы организации государственной службы.
8. Цели и функции государственной службы.
9. Финансирование государственной службы.
- 10.Понятие государственного служащего. Классификация государственных служащих.
- 11.Понятие государственной должности государственной службы. Реестр государственных должностей.
- 12.Ограничения, связанные с государственной службой.
- 13.Понятие воинской обязанности.
- 14.Общая характеристика призыва на военную службу.
- 15.Подготовка кадров для прохождения государственной службы.
- 16.Квалификационные требования к гражданам, замещающим должности государственной службы.
- 17.Порядок формирования персонала на государственной службе.
- 18.Кадровый резерв.
- 19.Понятие служебного контракта.
- 20.Срок действия служебного контракта.
- 21.Предельный возраст пребывания на государственной службе.
- 22.Военная присяга и обязательство.

23. Перевод и другие основные изменения контракта.
24. Испытательный срок.
25. Отношения, связанные с государственной службой, при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей государственной службы.
26. Отстранение от замещаемой должности государственной службы.
27. Права государственных служащих.
28. Обязанности государственных служащих.
29. Совместительство на государственной службе.
30. Запреты, связанные с государственной службой.
31. Денежное содержание государственных служащих.
32. Аттестация государственных служащих.
33. Повышение квалификации государственных служащих.
34. Классные чины.
35. Дипломатические ранги.
36. Военские и специальные звания.
37. Форма одежды государственных служащих.
38. Гарантии государственным служащим.
39. Служебное время и время отдыха на государственной службе.
40. Стаж государственной службы.
41. Прекращение государственной службы.
42. Пенсионное обеспечение государственных служащих.
43. Требования к служебному поведению гражданского служащего
44. Конфликт интересов. Действия, направленные на разрешение конфликта интересов.
45. Антикоррупционные меры на государственной службе.
46. Взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.
47. Должностной регламент.
48. Кодекс этики государственного служащего.
49. Понятие и соблюдение служебной дисциплины.
50. Поощрения на государственной службе.
51. Служебная проверка.
52. Виды ответственности, применяемые к государственным служащим.
53. Ротация государственных служащих.
54. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка гражданского служащего.
55. Порядок рассмотрения индивидуальных служебных споров.
56. Запас. Военные сборы.
57. Программы реформирования государственной службы.
58. Понятие муниципальной службы.
59. Особенности прохождения муниципальной службы.

60. Особенности прохождения гражданской службы субъекта РФ.

Каждый экзаменационный билет предполагает наличие одной задачи.

Перечень задач для подготовки к экзамену.

1. Какие из перечисленных должностных лиц являются государственными служащими: главный специалист Межрайонной налоговой инспекции Алтайского края № 14, Министр внутренних дел РФ, специалист отдела по образованию Администрации г. Барнаула, ведущий специалист Главного управления имущественных отношений Алтайского края, военнослужащий по призыву, судья Ленинского районного суда г. Барнаула, Председатель Правительства РФ, Заместитель руководителя Управления МЧС по Алтайскому краю, депутат АКЗС.
2. По мнению Е. Бабелюк основания ограничения доступа к государственной службе можно разделить на две группы. Устранение части из них не зависит от воли и одностороннего действия гражданского служащего, а другая часть является неисполнением гражданским служащим обязанностей. Согласны ли вы с ее мнением? Распределите ограничения по указанным основаниям.
3. В научной литературе принято подразделять отсрочку от прохождения военной службы по призыву на 2 группы: общую и специальную. Что является критерием подразделения для этой классификации? Какие основания для отсрочки входят в указанные группы?
4. Расположите группы должностей гражданской в установленной законом последовательности: старшие должности гражданской службы; главные должности гражданской службы; младшие должности гражданской службы; высшие должности гражданской службы; ведущие должности гражданской службы. Какие категории должностей, каким группам должностей соответствуют?
5. Гражданин А. является челканцем и занимается народным промыслом. Имеет ли он право на замену военной службы по призыву на альтернативную гражданскую службу? Является ли альтернативная гражданская служба видом государственной службы?
6. Гражданин Б. имеет среднее специальное профессиональное образование, 5 лет стажа по профессии соответствующего направлению деятельности государственного органа. На какую должность государственной гражданской службы гражданин Б. вправе претендовать? Какие квалификационные требования, и в каком порядке устанавливаются для государственной гражданской службы?
7. Что из перечисленного является правом, а что обязанностью государственного гражданского служащего: уведомление об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, предоставление сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, прохождение

- профессиональной переподготовки, повышение квалификации, получение в установленном порядке информации необходимой для исполнения должностных обязанностей, уведомление нанимателя о намерении заниматься иной оплачиваемой деятельностью?
8. Гражданин В. подал заявление на регистрацию его в качестве кандидата в законодательное собрание муниципального уровня, был зарегистрирован к ячестве кандидата, начал избирательную кампанию, был выбран в качестве депутата представительного органа. С какого момента возникает запрет на прохождение государственной гражданской службы? Какие еще запреты, с вязаны с избранием или назначением в какие органы и организации?
 9. Дайте определения понятий: «конфликт интересов», «личная заинтересованность», «коррупция», «кодекс этики».
 10. Гражданский служащий в ежегодной декларации о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера не указал доход, полученный в результате продажи гаража, принадлежавшего его супругу на праве единоличной собственности. Решением руководителя государственного органа к нему применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения гражданского служащего с гражданской службы. Правомерно ли применение данного взыскания? В каком порядке может быть обжаловано применение взыскания? В каком порядке может быть допущено исправление данных деклараций о доходе?
 11. Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. В чем состоит смысл проведения конкурса? В каких случаях возможно назначение на должность без проведения конкурса? В каком порядке могут быть обжалованы результаты конкурса?
 12. С гражданином Г. заключен срочный служебный контракт для прохождения государственной гражданской службы. В каких случаях заключается срочный служебный контракт? На какой срок может быть заключен срочный служебный контракт?
 13. Гражданскому служащему Д. при замещении должности гражданской службы категорий "руководители", который был назначен на замещение должности на неопределенный срок, был назначен испытательный срок шесть месяцев. Правомерно ли назначение испытательного срока? В каких случаях испытательный срок не назначается? Как вправе поступить наниматель при неудовлетворительном результате испытательного срока?
 14. Какие из перечисленных положений являются законными: продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней; гражданскому служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя может

- предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года; при предоставлении федеральному гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата в размере двух месячных окладов денежного содержания.
15. Гражданин С. является государственным гражданским служащим. Проходил аттестацию в 2012 г. за период 2009-2012 г. Вправе ли наниматель провести аттестацию С. в 2013 г. Для чего производится аттестация? Может ли производиться внеочередная аттестация? Какие решения могут быть приняты по итогам аттестации?
 16. Гражданин Р. подал заявление на проведение квалификационного экзамена в целях присвоения ему классного чина. В чем состоит различие между аттестацией и квалификацией государственного служащего?
 17. Проведите сравнительный анализ дополнительных выплат государственным служащим разных видов службы.
 18. Для обеспечения правовой и социальной защищенности гражданских служащих, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы и в порядке компенсации ограничений, установленных федеральными законами, гражданским служащим предусматриваются гарантии. Перечислите предусмотренные гарантии. Определите те, которые характерны исключительно для государственных служащих.
 19. Гражданский служащий Н., в отношении которого проводится служебная проверка, был временно отстранен от замещаемой должности гражданской службы на время проведения служебной проверки. Сохраняется ли на этот период денежное содержание по замещаемой должности гражданской службы? Обязан ли государственный служащий давать устные или письменные объяснения по ходу проверки? Какие данные должны быть в письменном заключении по результатам служебной проверки?
 20. Гражданским служащим не было направлено уведомление нанимателю о предложении ему денежных средств за ускорение исполнения его должностных обязанностей. Возникли в этом случае конфликт интересов? Какие взыскания предусмотрены за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции? В каких случаях гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия?
 21. Гражданин Н. в возрасте 27 лет желает заключить с Министерством обороны Российской Федерации договор об обучении по программе военной подготовки офицеров запаса на военной кафедре при

- образовательном учреждении. При каких условиях возможно заключение данного контракта. Выплачивается ли гражданину, проходящему обучение по программе военной подготовки офицеров запаса дополнительная стипендия?
22. Иностранец желает поступить на военную службу по контракту? Вправе ли иностранец находиться на военной государственной службе РФ? Если да, то какие требования предъявляются для поступления на военную службу по контракту?
23. Каков срок военной службы для военнослужащего В., окончившего негосударственное, имеющее государственную аккредитацию по соответствующему направлению подготовки (специальностям) негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования, не имеющий воинского звания офицера и призванного на военную службу до 1 января 2008 года? От чего зависит срок военной службы? Какой период засчитывается в срок военной службы?
24. Военнослужащий был лишен воинского звания по приговору суда за совершение тяжкого преступления. Вправе ли гражданин, лишенный воинского звания, после снятия судимости быть восстановлен в прежнем воинском звании?
25. Определите, что является правом, а что обязанностью муниципального служащего: поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей; повышение квалификации в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета; соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций; беречь государственное и муниципальное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей; не исполнять данное ему неправомерное поручение, выполнять иную оплачиваемую работу.
26. Муниципальная служащая Д. осуществляет иную оплачиваемую работу – пишет на продажу масляные картины. Иногда дирекция музея, с которой у нее заключен годовой контракт, организует встречи с автором, в целях повышения стоимости этих картин. Встречи устраиваются в рабочее время по графику основной работы. Как следует поступить Д. в целях соблюдения законодательства? Что такое конфликт интересов? Как формируется и какими полномочиями обладает комиссия по урегулированию конфликтов?
27. Для заключения с зарубежными партнерами договора о сотрудничестве в сфере развития сельскохозяйственного производства района в заграничную командировку были направлены заместитель главы и начальник управления сельского хозяйства районной администрации. Вместе с ними поехал директор частной фирмы «Колос». Который оплатил все командировочные расходы работников администрации, а

также выдал им средства в иностранной валюте на представительские расходы. Проанализируйте ситуацию на предмет соответствия законодательству.

28. Муниципальный служащий был уволен с работы после выявления регистрации его в качестве индивидуального предпринимателя. В своих пояснениях по проведенной проверке он показал, что нареканий по работе не имел, зарегистрировавшись предпринимателем, фактически таковым не являлся, немедленно снялся с учета после того, как ему было указано на недопустимость такой регистрации. Проанализируйте правомерность ситуации.
29. В соответствии со ст. 11 ТК РФ на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами. Применительно к муниципальным служащим на федеральном уровне такие особенности установлены Федеральным законом от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации". Среди прочего указанный Закон предусматривает дополнительные (по отношению к ТК РФ) основания расторжения контракта с муниципальным служащим. Назовите их.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ.

3.1. Текущий контроль успеваемости студентов

Текущий контроль успеваемости – это установление уровня знаний, умений, владений студентов по отношению к объему и содержанию разделов (модулей, частей) учебных дисциплин, представленных и утвержденных в учебных планах и учебных программах.

Текущий контроль успеваемости осуществляется через комплекс испытаний студентов в виде устных и письменных опросов, коллоквиумов, контрольных работ, проверки домашних заданий, защиты отчетов, компьютерного и бланочного тестирования. Возможны и другие виды контроля по усмотрению кафедры, обеспечивающей учебный процесс по данной дисциплине, в том числе, контроль посещаемости занятий.

В систему текущего контроля рекомендуется вводить необязательные мероприятия, позволяющие повысить семестровый рейтинг, например, участие в олимпиадах, научное исследование, участие в научных конференциях с докладом по теме изучаемого предмета и т.д. с назначением определенных баллов, прибавляемых к семестровому рейтингу по дисциплине. При этом рейтинг не должен превышать 100 баллов.

Для текущего контроля успеваемости на кафедрах, осуществляющих учебный процесс, создаются и периодически актуализируются банки тестов, заданий, программы компьютерных проверок и т.п. материалы.

Виды и сроки проведения мероприятий текущего контроля устанавливаются рабочей программой учебной дисциплины.

3.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация студентов – это установление уровня знаний, умений, владений обучаемых, как показателя уровня освоения требуемых компетенций, по отношению к объему и содержанию семестровых частей учебных дисциплин или дисциплин в целом.

Оценка промежуточной аттестации студента по дисциплине формируется на основании семестрового рейтинга текущего контроля и рейтинга зачетного и/или экзаменационного испытания.

Зачетное/экзаменационное испытание проводится в сроки, устанавливаемые в соответствии с утвержденными учебными планами, календарными учебными графиками, приказами.

Преподаватель имеет право принять у студента зачет и/или экзамен только при наличии первичных документов по учету результатов промежуточной аттестации. Первичными документами являются экзаменационные и зачетные ведомости, индивидуальные разрешения на сдачу зачетов, экзаменов, курсовых проектов (работ). Все первичные документы должны передаваться в деканат преподавателем лично не позднее следующего дня после проведения испытания промежуточной аттестации.

По результатам промежуточной аттестации студенту, кроме итогового рейтинга по 100-балльной шкале, выставляется итоговая отметка, которая может быть дифференцированной («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»), либо недифференцированной («зачтено», «не зачтено»).

При аттестации на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «зачтено» студент считается получившим положительную оценку и прошедшим промежуточную аттестацию. Положительные оценки и соответствующие рейтинги заносятся в первичные документы и зачетные книжки студентов. Записи в зачетных книжках студентов должны осуществляться только после оформления первичных документов.

Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» проставляются только в первичные документы.

Неудовлетворительные результаты промежуточной аттестации по одному или нескольким учебным курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы или непрохождение промежуточной аттестации в установленные сроки признаются академической задолженностью. Студенты обязаны ликвидировать академическую задолженность.

Виды и сроки проведения мероприятий промежуточной аттестации устанавливаются рабочей программой учебной дисциплины.