

**ГАОУ ВО «ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА»**

*Утверждены решением
Ученого совета,
протокол № 13
от 06 июля 2020 г.*

**КАФЕДРА ГОСУДАРСТВЕННО-ПРАВОВЫХ
ДИСЦИПЛИН**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ»**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 40.03.01
ЮРИСПРУДЕНЦИЯ,
ПРОФИЛЬ «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО»**

УРОВЕНЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - БАКАЛАВРИАТ

Махачкала – 2020

УДК 342.35

ББК 67.7

Составитель - Далгатова Аида Османгаджиевна, кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой государственно-правовых дисциплин ДГУНХ.

Внутренний рецензент - Курбанова Диана Нурмагомедовна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин ДГУНХ.

Внешний рецензент – Мирзаев Закир Мукайлович, кандидат юридических наук, доцент кафедры правовых дисциплин и методики преподавания Дагестанского государственного педагогического университета.

Представитель работодателя – Гаджимурзаев Осман Магомедович, заместитель начальника Управления Министерства юстиции Российской Федерации по Республике Дагестан.

Оценочные материалы по дисциплине «Основы государственной гражданской службы» разработаны в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 1 декабря 2016г. №1511., в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

Оценочные материалы по дисциплине «Основы государственной гражданской службы» размещены на официальном сайте www.dgunh.ru

Далгатова А.О. Оценочные материалы по дисциплине «Основы государственной гражданской службы» для направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция, профиль «Гражданское право». – Махачкала: ДГУНХ, 2020 г., 40 с.

Рекомендованы к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 03 июля 2020 г.

Рекомендованы к утверждению руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, профиль «Гражданское право», к.ю.н., доцентом Далгатовой А.О.

Одобрены на заседании кафедры государственно-правовых дисциплин 30 июня 2020 г., протокол № 11.

СОДЕРЖАНИЕ

Назначение оценочных материалов.....	4
РАЗДЕЛ 1. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств в процессе освоения дисциплины	5
1.1 Перечень формируемых компетенций.....	5
1.2 Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств.....	5
РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине.....	7
РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания....	31
РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций.....	38
Лист актуализации оценочных материалов по дисциплине.....	41

Назначение оценочных материалов

Оценочные материалы по дисциплине «Основы государственной гражданской службы» включают в себя: перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные материалы сформированы на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные студенты должны иметь равные возможности добиться успеха.

Основными параметрами и свойствами оценочных материалов являются:

- предметная направленность (соответствие предмету изучения конкретной дисциплины);
- содержание (состав и взаимосвязь структурных единиц, образующих содержание теоретической и практической составляющих учебной дисциплины);
- объем (количественный состав оценочных средств, входящих в ОМ);
- качество оценочных материалов в целом, обеспечивающее получение объективных и достоверных результатов при проведении контроля с различными целями.

I. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ВИДОВ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Перечень формируемых компетенций

код компетенции	формулировка компетенции
ОПК	ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ОПК-6	способность повышать уровень своей профессиональной компетентности
ПК	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ПК-1	способность участвовать в разработке нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности
ПК-12	способность выявлять, давать оценку коррупционному поведению и содействовать его пресечению
ПК-13	способность правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации

1.2. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Виды оценочных средств
ОПК-6: способность повышать уровень своей профессиональной компетентности	Знать: - содержание российского законодательства, которым регулируются вопросы государственной гражданской службы; - способы повышения уровня своей профессиональной компетентности.	Блок А – задания репродуктивного уровня ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА
	Уметь: - повышать уровень своей профессиональной компетентности как государственный гражданский служащий.	Блок В – задания реконструктивного уровня ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ
	Владеть: - способами повышения уровня своей профессиональной компетентности.	Блок С – задания практико-ориентированного уровня ЗАДАНИЯ «КЕЙС-СТАДИ»

	компетентности как государственный гражданский служащий.	
ПК-1: способность участвовать в разработке нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности	Знать: - содержание законодательства субъектов РФ, регулирующего государственную гражданскую службу субъектов РФ.	Блок А – задания репродуктивного уровня ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА
	Уметь: - анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы законодательства о государственной гражданской службе.	Блок В – задания реконструктивного уровня ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ
	Владеть: - навыками работы с правовыми актами; - навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности.	Блок С – задания практико-ориентированного уровня ЗАДАНИЯ «КЕЙС-СТАДИ» ДЕЛОВАЯ ИГРА
ПК-12: способность выявлять, давать оценку коррупционному поведению и содействовать его пресечению	Знать: - правовое регулирование принципов государственной гражданской службы, систему государственной службы, цели и функции государственной гражданской службы как основа противодействия коррупции на государственной гражданской службе; - определения понятий «коррупция», «конфликт интересов».	Блок А – задания репродуктивного уровня ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА
	Уметь: - юридически правильно анализировать конкретные ситуации и применять соответствующие нормативные акты на предмет их коррупциогенности.	Блок В – задания реконструктивного уровня ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ
	Владеть: - навыками выявления коррупционного поведения в деятельности государственного служащего, а также навыками оказания содействия пресечению коррупционного	Блок С – задания практико-ориентированного уровня ЗАДАНИЯ «КЕЙС-СТАДИ» ПОДГОТОВКА ДОКУМЕНТА

	поведения государственного служащего.	
ПК-13: способность правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации	Знать: - общие условия поступления, прохождения и прекращения государственной гражданской службы, особенности прохождения государственной гражданской службы в государственных органах для отражения их в документации.	Блок А – задания репродуктивного уровня ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА
	Уметь: - проводить анализ теоретических положений, нормативно-правовых актов, делать аргументированные выводы, обобщения для дальнейшего отражения результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации.	Блок В – задания реконструктивного уровня ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ
	Владеть: – навыками правильно и полно отражать результаты деятельности государственного гражданского служащего в юридической и иной документации; - навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности.	Блок С – задания практико-ориентированного уровня ЗАДАНИЯ «КЕЙС-СТАДИ» ДЕЛОВАЯ ИГРА

РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине

Для проверки сформированности компетенции ОПК-6: способность повышать уровень своей профессиональной компетентности

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А.1 Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Какой вариант не относится к категориям должностей гражданской службе?

а) руководители;

- б) помощники (советники);
- в) статс-секретари;
- г) обеспечивающие специалисты.

2. Что входит в число квалификационных требований к должностям гражданской службы?

- а) требования к профессиональному образованию;
- б) требования к внешнему виду;
- в) требования к личным качествам;
- г) требования к состоянию здоровья.

3. Обязан ли федеральный государственный гражданский служащий представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих совершеннолетних детей?

- а) нет, не обязан;
- б) да, обязан;
- в) обязан, если дети имеют долевую собственность;
- г) если имеется указание начальника.

4. Вправе ли федеральный государственный гражданский служащий замещать должность государственной гражданской службы, если он избран председателем областного совета профсоюзов?

- а) да, вправе;
- б) нет, не вправе;
- в) вправе, если поставил в известность прокурора области (республики);
- г) вправе, если поставил в известность вышестоящий орган.

5. Являются ли сведения о доходах федерального государственного гражданского служащего сведениями, составляющими государственную тайну, конфиденциального или служебного характера?

- а) составляющими государственную тайну;
- б) конфиденциального характера;
- в) только служебного характера;
- г) правильны все ответы.

6. Что не является существенным условием служебного контракта, заключаемого с гражданским служащим?

- а) дата начала исполнения должностных обязанностей;
- б) режим служебного времени и отдыха;
- в) условия оплаты труда;
- г) показатели результативности профессиональной служебной деятельности.

A2. Вопросы для устного опроса

Тема 1. Государственная гражданская служба как профессиональная деятельность и система

1. Характеристика государственной службы как профессиональной служебной деятельности.
2. Место и роль государственной службы в государственном управлении.
3. Взаимосвязь гражданской службы со службой иных видов и муниципальной службой.

Тема 8. Зарубежный опыт государственной службы и его адаптация в России

1. Публичная службы Франции
2. Публичная служба ФРГ
3. Гражданская служба Великобритании
4. Государственная служба США

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Типовые задачи

Задача № 1.

Приведите примеры государственно – служебных отношений:

- а) возникающих между звеньями исполнительной власти;
- б) возникающих между исполнительными органами местного самоуправления;
- в) возникающих в процессе организации и функционирования органов законодательной и судебной власти;
- г) организационно – управленческого характера.

Задача № 2.

Укажите, какие правовые акты в данном перечне являются источниками государственной службы: - ФЗ «О системе государственной службы РФ» от 27 мая 2003 г. - ФЗ « Об основах государственной службы» от 31 июля 1995 г. - Указ президента РФ «Об общих принципах служебного поведения государственных служащих» от 12 августа 2002 г. - Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. - Конституция РФ от 12 декабря 1993 г.

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

C1. Задания «кейс-стади»

-

Кейс 1

Вы присутствуете при оживленной дискуссии. Один из участников говорит: «Административно-правовые отношения всегда присутствуют в публичных отношениях людей. Любой поступок, сделка, высказывание совершаются гражданином, касаются объектов, подлежащих административному праву, и поэтому имеют административную сторону». Другой возражает: «Административно-правовых отношений нет, если одним из субъектов отношений не является государственный орган, его структурное подразделение или государственный служащий, каких бы объектов это не касалось».

Кто прав?

Кейс 2

Вас спрашивают во время встречи с общественностью: «Когда говорят о разделении властей, это значит, что все органы государственной власти делятся на три ветви – законодательную, исполнительную и судебную, или что власть делят между собой федеральные органы власти, органы власти субъектов Федерации и муниципальные органы?»

Что вы ответите?

Кейс 3

Вы слышите спор двух государственных служащих, один из которых утверждает, что первым и главным звеном в системе государственного управления и государственной службы является Президент РФ, а другой – что Президент не входит в систему государственной службы.

Кто из спорящих прав?

Кейс 4

Ваш коллега после разговора с представителем одного из муниципалитетов с досадой говорит: «Вот раньше система Советов все сверху донизу охватывала, а сейчас мы оторваны от низового звена: никаких рычагов воздействия на общественное самоуправление, никакого единства системы государственных органов».

Прав ли он? Выскажите Ваше мнение.

Кейс 5

Начальник после нескольких ошибок подчиненного говорит: «Мне кажется, что Вы не соответствуете должности. Обращусь в кадры, чтобы Вас аттестовали во внеочередном порядке».

Вправе ли он это делать? Какие еще есть инструменты у него для оценки квалификации служащего.

Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1.Перечень экзаменационных вопросов

1. Понятие государственной гражданской службы
2. Характеристика государственной службы как профессиональной служебной деятельности
3. Место и роль государственной службы в государственном управлении
4. Функции и содержание государственной службы
5. Организационные принципы государственной службы
6. Взаимосвязь гражданской службы со службой иных видов и муниципальной службой.
7. Публичная службы Франции
8. Публичная служба ФРГ
9. Гражданская служба Великобритании
10. Государственная служба США

Д 2. Кейс-задания

Кейс «Организация рабочих мест»

Ситуация

В метеорологической лаборатории работают 11 сотрудниц. Все располагаются в одной комнате. Коллектив дружный. Сотрудницы поддерживали отношения не только на работе, но и дружили семьями. Все всегда были доброжелательны друг к другу, всячески помогали, подменяли, когда кто-то не мог выйти на работу. Но со временем сотрудницы стали жаловаться, что рабочие места устроены неудобно: приходится сидеть спиной друг к другу, что создает дискомфорт. А когда нужно обсудить рабочий вопрос или просто перекинуться парой слов, сотрудницам приходится поворачиваться, но так как стулья не крутятся, делать это непросто. Прикинув, как можно переставить рабочие столы, решили, что лучше сдвинуть их к середине комнаты и поставить так, чтобы все сидели по парам напротив друг друга. Но между столами не было даже небольших перегородок, из-за чего у сотрудниц не возникало чувства личного пространства и хотя бы условного уединения. Через месяц снова проявилось недовольство. Когда кто-то говорил по телефону, то у рядом сидящих возникало ощущение, что говорят с ними. Кому-то не нравилось, что соседка жуёт жвачку или пьёт чай с конфетой, кто-то высказывался против резкого запаха духов. Ведь он ощущался на протяжении всего рабочего дня. Кому-то не нравилось, что некоторые соседки перекусывают прямо на рабочем месте несколько раз в день.

Раздражение нарастало и иногда выливалось в перепалку. Когда коллеги сидели спиной друг к другу, никто не обращал внимания на такие

мелочи, а теперь недовольство нередко приводило к скандалам, но возвращать столы на прежние места никто не хотел, так как это тоже было неудобно.

Вопросы и задания

Могла ли описанная в кейсе ситуация возникнуть по другим причинам, а не из-за того, что переставили столы?

Как, по Вашему мнению, нужно организовать пространство, чтобы угодить сотрудницам?

Обязательно ли для урегулирования конфликта иначе размещать рабочие места?

Для проверки сформированности компетенции ПК-1: способность участвовать в разработке нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А.1 Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Какие нормативные акты осуществляют регулирование отношений, связанных с гражданской службой в Российской Федерации?

- а) Федеральные конституционные законы;
- б) распоряжения Президента Российской Федерации;
- в) распоряжения Правительства Российской Федерации;
- г) нормативные правовые акты федерального органа исполнительной власти.

2. Каким актом утверждается реестр должностей федеральной государственной гражданской службы в Российской Федерации?

- а) федеральным законом;
- б) указом Президента РФ;
- в) распоряжением Президента РФ;
- г) постановлением Правительства РФ.

3. Каким правовым актом предусмотрен порядок предоставления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера федеральными государственными гражданскими служащими и членами их семей?

- а) Постановлением Правительства Российской Федерации;
- б) Указом Президента Российской Федерации;
- в) Распоряжением Президента Российской Федерации;
- г) Постановлением Государственной Думы Российской Федерации.

4. Какой характер носят решения комиссии по соблюдению

требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов?

- а) рекомендательный;
- б) обязательный;
- в) обязательный, подлежат немедленному исполнению;
- г) обязательный, подлежат исполнению в 10-дневный срок.

5. Каким актом утверждается положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации?

- а) федеральным законом;
- б) указом Президента РФ;
- в) постановлением Правительства РФ;
- г) нормативным актом государственного органа.

6. Каким нормативно-правовым актом определяется порядок и условия проведения конкурса на замещение вакантной должности?

- а) Указом Президента Российской Федерации;
- б) Распоряжением Президента Российской Федерации;
- в) Постановлением Правительства Российской Федерации;
- г) Распоряжением Правительства Российской Федерации.

7. Антиторрупционная экспертиза нормативных правовых актов и их проектов проводится в целях:

А) обеспечения участия независимых экспертов с целью проведения ими оценки качества принимаемых нормативных правовых актов и выявления коррупциогенных факторов

Б) выявления коррупциогенных факторов, а также противоречий и правовых коллизий по отношению к иным действующим нормативным правовым актам

В) выявления коррупциогенных факторов для их последующего устранения

A2. Вопросы для устного опроса

Тема 3. Прохождение государственной гражданской службы.

1. Поступление на гражданскую службу и замещение должности гражданского служащего по конкурсу

2. Аттестация гражданских служащих и квалификационный экзамен

3. Служебная проверка и служебная дисциплина на гражданской службе

4. Основания и последствия прекращения гражданской службы

Тема 4. Кадровая политика, кадровые технологии и методы управления персоналом в системе государственной гражданской службы

1. Государственная кадровая политика в системе государственного управления
2. Основные и дополнительные государственные гарантии гражданских служащих
3. Поощрения и награждения на государственной гражданской службе
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации гражданских служащих
5. Кадровые технологии как средства реализации кадровой работы и управления персоналом государственной службы

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Типовые задачи

Задача 2.

Министр здравоохранения РФ издал приказ о лишении классного чина государственного советника РФ 1-го класса своего заместителя Сергеева за ненадлежащее исполнение Указа Президента РФ «О мерах по развитию физической культуры и спорта в РФ». Сергеев обратился в суд с жалобой, полагая, что приказ министра не соответствует ст. 57 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», поскольку она не предусматривает подобного дисциплинарного взыскания. Представитель министра в суде пояснил, что приказ о применении к Сергееву дисциплинарного взыскания полностью соответствует Указу Президента РФ от 6 июня 1996г. №810 «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы». Суд в удовлетворении жалобы отказал. Через месяц уволился по собственному желанию министр здравоохранения и социального развития. Одновременно министр предупредил своего заместителя, что ему придется также уволиться, поскольку должность, которую он замещает, ограничена сроком пребывания в должности министра. Дайте юридическую оценку делу, действиям министра, решению суда. К какой категории и группе государственных должностей относится должность, замещаемая Сергеевым? Какой способ замещения данной должности? Каков порядок присвоения и лишения классного чина? Какие квалификационные требования предъявляются к должности заместителя федерального министра?

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1. Задания «кейс-стади»

-

Кейс 1

Руководитель отдела говорит Вам: «Минюст обратился к субъектам Федерации с просьбой внести предложения относительно внесения дополнительных изменений в законодательство по предупреждению и пресечению коррупции.

Подготовьте изначальный вариант таких предложений, а мы потом со всеми органами его обсудим и расширим». Какие меры Вы внесете в подготавливаемый список предложений?

Кейс 2

После экспертизы муниципальных нормативных правовых актов эксперты выявили следующие дефекты:

- 1) внутренние противоречия муниципального нормативного правового акта;
- 2) несоответствие положений муниципального нормативного правового акта другому правовому акту, имеющему большую юридическую силу;
- 3) издание правового акта органом или должностным лицом с превышением своей компетенции;
- 4) нарушение установленной процедуры принятия, подписания, опубликования и вступления в законную силу правового акта;
- 5) нарушение установленной формы правового акта;
- 6) нарушение требований юридико-технического качества правового акта.

Относятся ли выявленные дефекты к объектам антикоррупционной экспертизы?

Кейс 3

Руководитель говорит Вам: «Мне нужно сделать доклад на окружном совещании по борьбе с коррупцией. Помогите мне: проанализируйте нормы закона № 172-ФЗ и попытайтесь по ним выделить виды антикоррупционной экспертизы правовых актов».

Какие виды антикоррупционной экспертизы правовых актов Вы выделите, проанализировав нормы закона № 172-ФЗ?

Кейс 4

Оцените, есть ли в данном отрывке из муниципального правового акта коррупциогенные факторы? Если они есть, то как их устранить?

Текст: «Установить, что условия о порядке выплаты ежемесячного денежного поощрения муниципальным служащим вводятся в действие с момента вступления в силу соответствующего решения Думы города, устанавливающего критерии оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления и порядок их применения».

Кейс 5

В любой организации необходимо соблюдение единства всех кадровых технологий, охватывающих управление количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающее повышение эффективности организации и достижение ее целей. Кадровые технологии должны охватывать обеспечение требуемых характеристик кадрового состава, востребованности возможностей персонала, что и обеспечивается законодательством о государственной гражданской службе. Отсюда вытекает необходимость при проверках кадровой политики охватывать все обозначенные законом направления кадровой работы.

Ознакомьтесь с Перечнем вопросов, подлежащих рассмотрению в период проведения тематических проверок, установленных в проекте приказа Управления внутренней политики Администрации Главы и Правительства Республики Дагестан, и попытайтесь ответить на вопрос: все ли направления кадровой работы включены в данный Перечень вопросов.

«Приказ (проект) «Об утверждении Перечня вопросов, подлежащих рассмотрению в период проведения тематических проверок, и графика проведения проверок по вопросам соблюдения законодательства о государственной гражданской службе в органах государственной власти Республики Дагестан на 2016–2018 годы»

Перечень вопросов, подлежащих рассмотрению в период проведения тематических проверок, по вопросам соблюдения законодательства о государственной гражданской службе в органах государственной власти Республики Дагестан в 2015 году:

1. Организация работы по соблюдению государственным гражданскими служащими РД ограничений и запретов, установленных законодательством о государственной гражданской службе, а также Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Республики Дагестан.

2. Организация работы по сбору и проверке сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, предоставляемых государственным гражданскими служащими Республики Дагестан.

3. Обеспечение мер по профилактике коррупции, в том числе предъявление в установленном порядке квалификационных требований к гражданам, претендующим на замещение должностей государственной гражданской службы Республики Дагестан.

4. Эффективность деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Республики Дагестан и урегулированию конфликта интересов».

С2. Деловая игра

Деловая игра «Проведение конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в правовом департаменте органа исполнительной власти субъекта РФ»

Цели деловой игры

- Углубление знаний студентов по основам государственной гражданской службы;

- закрепление знаний о компетенции органа исполнительной власти субъекта РФ и его структурного подразделения по обеспечению правовых вопросов, а также полномочий должностных лиц в сфере государственной гражданской службы субъекта РФ;

- закрепление знаний по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы субъекта РФ.

Целями деловой игры являются приобретение студентами в условиях, приближенных к будущей практической деятельности,

- навыков работы с нормативными правовыми актами в сфере государственной службы РФ и, прежде всего, нормативными правовыми актами субъекта РФ, регулирующими общественные отношения в сфере гражданской службы;

- навыков проведения конкурса на замещение должности государственной гражданской службы субъекта РФ;

- умений самостоятельного составления заданий для кандидатов на участие в конкурсе на замещение должности консультанта – юриста правового департамента Администрации субъекта РФ;

- умений самостоятельного участия в конкурсе на замещение должности государственной гражданской службы субъекта РФ.

Деловая игра способствует приобретению и совершенствованию у будущих юристов навыков профессиональной речи, умению общения в условиях установленных законом процедур, а также выявлению проблем правового обеспечения государственной гражданской службы субъекта РФ.

Вариант ситуации, предлагаемой в качестве темы для обсуждения

Администрацией Энского края в связи с отсутствием сформированного на конкурсной основе кадрового резерва был объявлен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы консультанта правового департамента администрации Энского края. Информация о проведении конкурса была опубликована в газете Энского края и выставлена на официальном сайте администрации Энского края.

Постановлением администрации Энского края была образована конкурсная комиссия, утвержден состав членов конкурсной, сроки и порядок ее работы.

Согласно Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Энского края, установленной в Администрации края и иных органах исполнительной власти Энского края, претенденты на замещение должности государственной гражданской службы консультанта правового департамента администрации Энского края должны будут пройти тестирование и выступить с кратким сообщением (не более 5 минут) на тему « Проблемы и перспективы государственной гражданской службы субъекта РФ ». Вопросы к тестированию (5 вопросов одинаковых для всех претендентов) поручено подготовить начальнику правового департамента администрации Энского края и начальнику департамента по вопросам государственной службы администрации Энского края.

На конкурс было подано шесть заявлений. Двое претендентов на замещение должности государственной гражданской службы консультанта отдела правового департамента администрации Энского края, **Киселева Маргарита Сергеевна и Белов Константин Викторович**, замещают должности государственной гражданской службы главного специалиста отдела Прокуратуры Энского края и консультанта правового отдела управления промышленности и торговли Энского края, соответственно.

Самолетова Светлана Тимофеевна работает заместителем начальника правового отдела местной администрации городского округа в Энском крае.

Абрамов Александр Петрович после окончания в 2005 году юридического факультета Энского государственного университета работает начальником отдела кадров государственного агропромышленного предприятия Энского края.

Стародубцева Галина Васильевна, проработав пять лет юрисконсультантом в ЗАО «Доверие», в настоящее время является доцентом кафедры гражданского права юридического факультета Энского государственного университета.

Кулешовой Марии Степановне, консультанту отдела правового департамента Эрской области, было отказано в допуске к участию в конкурсе в связи с тем, что брат её супруга – Кулешов Никита Семенович является начальником правового департамента администрации Энского края. Кулешова М.С. обжаловала решение конкурсной комиссии об отказе в допуске к участию в конкурсе на замещение должности государственной гражданской службы консультанта правового департамента Администрации Энского края в Энский краевой суд.

Проведение заседания конкурсной комиссии по замещению должности государственной гражданской службы консультанта правового департамента администрации Энского края проводит в установленном законом порядке председатель комиссии. По итогам заседания конкурсная комиссия принимает решение, которое является основанием для назначения

кандидата на должность государственной гражданской службы Энского края либо отказа в таком назначении.

Примерный состав участников деловой игры

1. Председатель конкурсной комиссии
2. Заместитель председателя конкурсной комиссии
3. Члены конкурсной комиссии – 2 человека (начальник правового департамента Администрации края и начальник департамента по вопросам государственной службы администрации Энского края.
4. Независимые эксперты – 2 человека
5. Секретарь конкурсной комиссии
6. Начальник правового департамента Администрации Энского края
7. Начальник департамента по вопросам государственной службы администрации Энского края

Претенденты на замещение должности государственной гражданской службы консультанта правового департамента Администрации Энского края:

8. Кулешова Мария Степановна
9. Стародубцева Галина Васильевна
- 10.Абрамов Александр Петрович
11. Самолетова Светлана Тимофеевна
12. Киселева Маргарита Сергеевна
13. Белов Константин Викторович

Подготовка к деловой игре

Всем студентам, как участникам деловой игры, так и тем, кто не наделен соответствующей ролью, необходимо:

- внимательно изучить ситуацию, предлагаемую к обсуждению;
- изучить нормативные правовые акты, предложенные по теме деловой игры.

Председатель конкурсной комиссии, заместитель председателя конкурсной комиссии, секретарь конкурсной комиссии, независимые эксперты:

- подробно ознакомиться с правовыми актами в целях проведения заседания конкурсной комиссии и принятия соответствующих решений комиссии;

- до начала деловой игры готовят все необходимые организационно - процедурные документы (бланки конкурсного бюллетеня по количеству членом комиссии) и проект решения комиссии (без определения лица, рекомендованного для назначения на соответствующую должность, а также по отказу назначения).

Начальник правового департамента Администрации края и начальник департамента по вопросам государственной службы Администрации края:

- до начала игры подготовка пяти вопросов для тестирования претендентов на замещение должности государственной гражданской службы консультанта правового департамента Администрации Энского края, с целью установления профессионализма и компетентности в целях реализации функций и полномочий правового департамента Администрации края (оформление на бумаге для 5 претендентов).

Кулешова Мария Степановна – до начала игры

- подготовка заявления, анкеты (установленной законом формы) об участие в конкурсе;

- подготовка жалобы в Энский краевой суд на решение конкурсной комиссии об отказе в допуске к участию в конкурсе на замещение должности государственной гражданской службы консультанта правового департамента Администрации Энского края.

Стародубцева Г.В., Абрамов А.П., Самолетова С.Т., Киселева М.С., Белов К. В. – до начала игры

- подготовка заявления, анкеты (установленной законом формы) об участие в конкурсе;

- подготовка публичного выступления на заседание конкурсной комиссии на тему « Проблемы и перспективы государственной гражданской службы субъекта РФ» (не более 5 минут).

Студенты, не получившие роли в деловой игре, письменно предоставляют на занятие – деловую игру текст сообщения (объем 2-3 стр.) на тему « Проблемы и перспективы государственной гражданской службы субъекта РФ».

Д1. Перечень экзаменационных вопросов

1. Должности гражданской службы. Реестры должностей государственной гражданской службы Российской Федерации
2. Классные чины гражданской службы
3. Квалификационные требования к должностям гражданской службы
4. Ограничения и запреты, связанные с гражданской службой
5. Урегулирование конфликтов интересов на гражданской службе
6. Поступление на гражданскую службу и замещение должности гражданского служащего по конкурсу
7. Аттестация гражданских служащих и квалификационный экзамен
8. Служебная проверка и служебная дисциплина на гражданской службе
9. Основания и последствия прекращения гражданской службы
10. Гражданская служба федеральной законодательной власти

11. Гражданская служба федеральной исполнительной власти
12. Гражданская служба федеральной судебной власти
13. Другие федеральные государственные органы
14. Проблемы совершенствования федеральной гражданской службы
15. Сущность и особенности региональной гражданской службы
16. Классификация и структура региональной гражданской службы
17. Проблемы региональной гражданской службы

Для проверки сформированности компетенции ПК-12: способность выявлять, давать оценку коррупционному поведению и содействовать его пресечению

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А.1 Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Какую ответственность за совершение коррупционных правонарушений несут граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства (уголовную, административную, гражданско-правовую, дисциплинарную)?

- а) уголовную ответственность;
- б) административную ответственность;
- в) гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность;
- г) все вышеперечисленные виды ответственности.

2. Может ли физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, быть лишено права занимать определенные должности государственной или муниципальной службы?

- а) да, может;
- б) может, но только на срок от одного года до двух лет;
- в) нет, не может;
- г) максимальное наказание за это правонарушение - административный штраф.

3. В какой форме федеральный государственный гражданский служащий обязан уведомить своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов?

- а) в устной;
- б) в письменной;
- в) в любой;
- г) правильны все ответы.

4. Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений является для государственных служащих:

- а) обязанностью
- б) правом
- в) необходимостью

5. Конфликт интересов на государственной службе – это ситуация, когда

А) имеются разногласия между структурными подразделениями органа государственной власти

Б) личная заинтересованность государственного служащего, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей

В) государственным служащим совершено коррупционное правонарушение

Г) государственный служащий получает поручение, исполнение которого связано с нарушением действующего законодательства

6. Как должен поступить федеральный государственный гражданский служащий, получивший при нахождении в служебной командировке в подарок каминные часы стоимостью 3500 руб.?

А) Сообщить об этом представителю нанимателя и в дальнейшем действовать согласно его указаниям

Б) Передать часы по акту в государственный орган, в котором он замещает должность федеральной государственной гражданской службы

В) Передать в кассу государственного органа, в котором он замещает должность федеральной государственной гражданской службы, денежные средства в сумме 3500 руб. при представлении авансового отчета за командировку

Г) Оставить часы себе и распоряжаться ими по своему усмотрению, поскольку этот подарок имеет незначительную стоимость

7. Непринятие гражданским служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

А) влечет применение к гражданскому служащему мер дисциплинарной ответственности

Б) является правонарушением, влекущим увольнение гражданского служащего с гражданской службы

В) влечет применение к гражданскому служащему мер уголовной ответственности

8. В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» противодействие коррупции является обязанностью:

- А) только правоохранительных органов

- Б) только государственных органов
- В) только государственных органов и иных государственных организаций
- Г) как государственных органов, иных государственных организаций, так и организаций частного сектора (коммерческих и некоммерческих)

A2. Вопросы для устного опроса

Тема 7. Коррупция в системе государственной гражданской службы.

1. Понятие и виды коррупции на государственной гражданской службе.
2. Основные причины коррумпированности государственного аппарата России.
3. Основные направления противодействия коррупции на государственной гражданской службе.

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Типовые задачи

Задача 1.

В феврале 2019 года ребенку гражданского служащего исполнилось 18 лет. При представлении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера за 2018 год в марте 2019 года гражданский служащий не представил сведения в отношении данного ребенка. Имеется ли нарушение в этой ситуации?

Задача 2.

В 2015 году А. была назначена на должность заместителя начальника отдела в территориальном органе федеральной службы. В 2019 году супруг А. был назначен на должность руководителя этого территориального органа. По результатам проведенной проверки соблюдения требований к служебному поведению коррупционной составляющей во взаимодействии руководителя территориального органа и государственной служащей А. не выявлено (отсутствовали факты выплаты премий в повышенном размере, предоставления каких-либо льгот, преференций и т.п.). Определите имеется ли конфликт интересов в данной ситуации.

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

C1. Задания «кейс-стади»

-

Кейс 1

Руководитель отдела говорит Вам: «Минюст обратился к субъектам Федерации с просьбой внести предложения относительно внесения дополнительных изменений в законодательство по предупреждению и пресечению коррупции.

Подготовьте изначальный вариант таких предложений, а мы потом со всеми органами его обсудим и расширим». Какие меры Вы внесете в подготавливаемый список предложений?

Кейс 2

Какие, по Вашему мнению, целевые ориентиры должны лежать в основе всех антикоррупционных технологий? Попробуйте сформулировать некоторые из них.

Кейс 3

Ваш коллега замечает: «Почему говорят «коррупциогенные законопроекты», а не «коррупционные законопроекты»? Все бы было понятнее без этих «генов»».

Прав ли Ваш коллега?

Кейс 4

После экспертизы муниципальных нормативных правовых актов эксперты выявили следующие дефекты:

- 1) внутренние противоречия муниципального нормативного правового акта;
- 2) несоответствие положений муниципального нормативного правового акта другому правовому акту, имеющему большую юридическую силу;
- 3) издание правового акта органом или должностным лицом с превышением своей компетенции;
- 4) нарушение установленной процедуры принятия, подписания, опубликования и вступления в законную силу правового акта;
- 5) нарушение установленной формы правового акта;
- 6) нарушение требований юридико-технического качества правового акта.

Относятся ли выявленные дефекты к объектам антикоррупционной экспертизы?

Кейс 5

Руководитель говорит Вам: «Мне нужно сделать доклад на окружном совещании по борьбе с коррупцией. Помогите мне: проанализируйте нормы закона № 172-ФЗ и попробуйте по ним выделить виды антикоррупционной экспертизы правовых актов».

Какие виды антикоррупционной экспертизы правовых актов Вы выделите, проанализировав нормы закона № 172-ФЗ?

Кейс 6

Оцените, есть ли в данном отрывке из муниципального правового акта коррупционные факторы? Если они есть, то как их устранить?

Текст: «В случаях, требующих проведения специальной проверки, истребования дополнительных материалов, принятия других мер, срок рассмотрения обращения может быть продлен».

С1. Подготовка документа

Используя специальное программное обеспечение «Справки БК» подготовьте сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в отношении себя и членов своей семьи за предшествующий календарный год.

Д1. Перечень экзаменационных вопросов

1. Понятие и виды коррупции на государственной гражданской службе
2. Основные причины коррумпированности государственного аппарата России
3. Основные направления противодействия коррупции на государственной гражданской службе
4. Понятие и виды коррупции на государственной гражданской службе.
5. Основные причины коррумпированности государственного аппарата России.

Д 2. Кейс-задания

Кейс «Взятка или верное управленческое решение»

Ситуация

Строительный холдинг затратил большие суммы денег на покупку нескольких цементных заводов и на внедрение новейших технологий. Предварительные расчеты окупаемости показали, что если не будут привлечены дополнительные инвестиции, то компания начнет получать прибыль от вложений только через 50 лет. Финансовое положение критическое. Если не удастся быстро получить крупные заказы, то придется приостановить часть производства.

Но это означает, что компании придется оставить без работы несколько тысяч рабочих в разных городах. Последствия такой акции окажутся катастрофическими не только для рабочих, но и для города, в котором они живут. Президент компании пытается заинтересовать правительство страны в размещении крупного заказа.

Он передает несколько пакетов документов для участия в тендерах на строительство крупных государственных спорткомплексов, но процедура принятия решения и объявления победителя займет около восьми месяцев. Он узнает, что один министр, обладающий правом окончательного решения, глубоко увяз в долгах. Президент устанавливает с ним конфиденциальный контакт и предлагает ему 1 млн долларов наличными за предоставление его фирме контракта на строительство. Министр соглашается, и они заключают сделку.

Деньги уплачены, и контракт заключен. Президент утверждает, что его поступок оправдан, так как его предприятие, рабочие места и сам город, где они находятся, спасены. Министр, в свою очередь, может расплатиться с долгами. Он избежал публичного скандала, тем самым сохранил свое рабочее место, и репутация министерства не пострадала. Следовательно, польза от совершенной сделки больше, чем вред от дачи взятки министру.

Вопросы и задания

Оправдано ли решение президента? Если считаете, что оправдано, то почему?

Можно ли в подобных ситуациях ради нужд компании нарушать закон и нормы морали?

Какое, по Вашему мнению, решение было бы наиболее верным для компании?

Для проверки сформированности компетенции ПК-13: способность правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А.1 Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Государственный служащий в случае возникновения конфликта интересов обязан:

А) в письменной форме уведомить руководителя государственного органа;

Б) в письменной форме уведомить своего непосредственного начальника;

В) уведомить надзирающего прокурора либо иной правоохранительный орган

2. Невыполнение государственным служащим обязанности представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера является:

А) правонарушением, влекущим его увольнение с государственной службы в связи с утратой доверия;

Б) правонарушением, влекущим освобождение от должности либо привлечение к дисциплинарной ответственности;

В) правонарушением, влекущим освобождение от должности либо привлечение к административной ответственности;

Г) преступлением, влекущим привлечение к уголовной ответственности

3. Государственный служащий, замещающий должность, включенную в соответствующий перечень, обязан представлять сведения:

А) о доходах и расходах;

Б) о своих доходах, имуществе, обязательствах имущественного характера и о расходах;

В) о своих доходах и имуществе;

Г) о расходах.

4. Сведения о доходах, расходах, имуществе, обязательствах имущественного характера представляются государственным служащим в отношении себя, а также:

А) близких родственников

Б) супруги (супруга), несовершеннолетних детей и лиц, находящихся на иждивении

В) супруги (супруга) и несовершеннолетних детей

Г) супруги (супруга) и детей

5. Какая форма предусмотрена для уведомления госслужащим о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения?

А) письменная форма;

Б) устная форма;

В) не имеет значения.

6. В случае, если федеральный гражданский служащий обнаружил, что в представленных им сведениях о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера не отражены или не полностью отражены какие-либо сведения или имеются ошибки, он может представить уточненные сведения в течение _____ после окончания срока представления сведений в текущем отчетном году.

А) 1 месяца;

Б) 3 месяцев;

В) 2 месяцев;

Г) 2 недель

7. Использование сведений о доходах государственного или муниципального служащего для установления либо определения его платежеспособности

А) Допускается, в случаях установленных Налоговым Кодексом РФ

Б) Допускается в случае если они не отнесены к сведениям, составляющим государственную тайну

В) Не допускается

A2. Вопросы для устного опроса

Тема 2. Статус государственного гражданского служащего

1. Должности гражданской службы. Реестры должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

2. Классные чины гражданской службы

3. Квалификационные требования к должностям гражданской службы

4. Ограничения и запреты, связанные с гражданской службой

5. Урегулирование конфликтов интересов на гражданской службе

Тема 3. Прохождение государственной гражданской службы.

1. Поступление на гражданскую службу и замещение должности гражданского служащего по конкурсу

2. Аттестация гражданских служащих и квалификационный экзамен

3. Служебная проверка и служебная дисциплина на гражданской службе

4. Основания и последствия прекращения гражданской службы

Тема 4. Кадровая политика, кадровые технологии и методы управления персоналом в системе государственной гражданской службы

1. Кадровые технологии как средства реализации кадровой работы и управления персоналом государственной службы

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Типовые задачи

Задача 1.

Укажите, какие правовые акты в данном перечне являются источниками государственной службы: - ФЗ «О системе государственной службы РФ» от 27 мая 2003 г. - ФЗ «Об основах государственной службы» от 31 июля 1995 г. - Указ президента РФ «Об общих принципах служебного поведения государственных служащих» от 12 августа 2002 г. - Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. - Конституция РФ от 12 декабря 1993 г.

Задача 2.

Руководитель федерального органа исполнительной власти (федеральной службы) издал приказ о назначении на должность начальника управления, заключил с ним служебный контракт на 1 год без прохождения конкурса и испытания. Правильно ли поступил руководитель? К какой категории и группе государственных должностей относится начальник

управления федерального органа исполнительной власти (федеральной службы)? Какой для него предусмотрен способ замещения должности? В каких случаях заключается срочный служебный контракт, не проводится конкурс и не устанавливается испытание при поступлении на государственную гражданскую службу?

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1. Задания «кейс-стади»

-

Кейс 1

Важным направлением развития государственного управления в России является усиление роли общественности в формировании общественных советов при органах государственной власти. Указом Президента Российской Федерации 7 мая 2012 года № 601 предписывается до 1 сентября 2012 г. представить в установленном порядке предложения по разработке новых механизмов формирования общественных советов при органах государственной власти Российской Федерации, предусматривающие отказ от формирования таких советов органами государственной власти Российской Федерации самостоятельное и обязательное участие общественных палат в их формировании; обязательное участие в деятельности общественных советов независимых от органов государственной власти Российской Федерации экспертов и представителей заинтересованных общественных организаций.

Реализована ли эта рекомендация в деятельности органов государственного управления Республики Дагестан?

С2. Деловая игра

Деловая игра «Управленческое домино»

Цель игры:

1. Закрепление полученных знаний о системе государственного управления;
2. Выработка навыков составления схем процесса рассмотрения проблем и задач разного уровня, принятие решений органами управления;
3. Закрепление знаний о разграничении полномочий власти в государстве федерального типа;
4. Осмысление положительных и отрицательных сторон разграничения полномочий, совершенствование сложившейся системы государственного управления.

Краткое описание игры. Основные этапы:

1. Распределение ролей между участниками игры (Президент – преподаватель, Правительство, законодательные органы РФ, исполнительные и законодательные органы субъектов, [органы местного самоуправления](#) и т. п.),
2. Жеребьевка «домино» (вопросов и задач разного уровня),
3. Составление схемы решения полученного «домино», составление необходимых приказов (указов), постановлений, обращений, их согласование с государственными органами необходимого уровня (вышестоящими и нижестоящими);
4. Обсуждение полученных результатов со всеми участниками игры.

Д1. Перечень экзаменационных вопросов

1. Должности гражданской службы. Реестры должностей государственной гражданской службы Российской Федерации
2. Классные чины гражданской службы
3. Квалификационные требования к должностям гражданской службы
4. Ограничения и запреты, связанные с гражданской службой
5. Урегулирование конфликтов интересов на гражданской службе
6. Поступление на гражданскую службу и замещение должности гражданского служащего по конкурсу
7. Аттестация гражданских служащих и квалификационный экзамен
8. Служебная проверка и служебная дисциплина на гражданской службе
9. Основания и последствия прекращения гражданской службы
10. Государственная кадровая политика в системе государственного управления
11. Основные и дополнительные государственные гарантии гражданских служащих
12. Поощрения и награждения на государственной гражданской службе
13. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации гражданских служащих
14. Кадровые технологии как средства реализации кадровой работы и управления персоналом государственной службы

Д 2. Кейс-задания

Кейс «Проверяй, но доверяй»

Ситуация

В компании «Бета» по производству шоколадной продукции после ухода начальника отдела технологии на его место была назначена Екатерина

В., которая до этого работала ведущим специалистом. Но вообще-то кандидатов было двое: Екатерина В. и Элиза Н., которая занимала такую же должность, как и Екатерина. Обе имели одинаковый уровень знаний, умений и навыков, но вышестоящие руководители выбрали Екатерину, так как она дольше работала в организации. А у Элизы гораздо больше общий стаж работы. Через полгода стали появляться недостатки в работе Екатерины. По характеру она была очень скрупулезна и проверяла до точки все расчеты и отчеты сотрудников, так как никому не доверяла. В группе были очень квалифицированные сотрудники, которые сдавали все вовремя, и после первых проверок их работы было ясно, что они не допускают ошибок. Но даже спустя два месяца пребывания на должности Екатерина продолжала проверять отчеты опытных сотрудников и новичков и оставалась допоздна. В итоге накопилась усталость, она перестала успевать. Она не прислушивалась к коллегам и делала так, как считала нужным. Учитывая, что премиальные получали на весь отдел, а с отчетами все время запаздывали, руководство стало урезать премиальные на коллектив, а они выплачивались один раз в квартал. Екатерина отвечала на возмущение старых сотрудников тем, что она не может отдельно подавать их отчеты и отдельно результаты работы молодых сотрудников вышестоящему руководству, так как оно требует все одновременно. Поэтому задержки происходят не по ее вине, а потому что у новичков очень много ошибок, и все отчеты приходится задерживать. Следовательно, вполне справедливо, что отдел получает меньше премиальных, чем обычно.

Вопросы и задания

Кто из участников, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию?

Что можно сделать, чтобы руководство компании получало отчеты от отдела вовремя?

Дайте рекомендации Екатерине: как наладить порядок подачи и проверки работы сотрудников отдела.

РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Балльно-рейтинговая система является базовой системой оценивания сформированности компетенций обучающихся.

Итоговая оценка сформированности компетенций обучающихся в рамках балльно-рейтинговой системы осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и определяется как сумма баллов, полученных обучающимися в результате прохождения всех форм контроля.

Оценка сформированности компетенций по дисциплине складывается из двух составляющих:

✓ первая составляющая – оценка преподавателем сформированности

компетенции(й) в течение семестра в ходе текущего контроля успеваемости (максимум 100 баллов). Структура первой составляющей определяется технологической картой дисциплины, которая в начале семестра доводится до сведения обучающихся;

вторая составляющая – оценка сформированности компетенций обучающихся на экзамене (максимум – 30 баллов)

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Балльная шкала	85 и \geq	70-84	51-69	0-50
Бинарная шкала	Зачтено			Не зачтено

Оценивание выполнения тестов

Оценка	Показатели	Критерии
Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)	1. Полнота выполнения тестовых заданий; 2. Своевременность выполнения;	Выполнено 85 % и более заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)	3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность тестирования.	Выполнено 70-84% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)		Выполнено 51-69 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
Неудовлетворительно (недостаточный уровень)		Выполнено 0-50 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ

сформированности компетенции)		отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).
-------------------------------	--	--

Оценивание ответов на устные вопросы

Оценка	Показатели	Критерии
Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)	1. Полнота и последовательность раскрытия вопроса; 2. Точность использования терминологии; 3. Степень освоенности учебного материала; 4. Культура речи.	1) полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно.
Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)		студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)		ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
Неудовлетворительно		студент обнаруживает

(недостаточный уровень сформированности компетенции)		незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.
--	--	--

Оценивание решения задач

Оценка	Показатели	Критерии
Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)	1. Полнота и последовательность действий; 2. Обоснованный и аргументированный выбор правовой нормы 3. Точность использования терминологии; 4. Своевременность выполнения задачи; 5. Самостоятельность решения.	Задача решена самостоятельно. Ответ на вопросы задачи дан правильно; объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное. Для решения задачи выбран верный нормативно-правовой источник (источники). Все содержащиеся в решении выводы обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.
Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)		Ответ на вопросы задачи дан правильно, объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в правовом обосновании. Для решения задачи выбран верный нормативно-правовой источник. Большинство содержащихся выводов в решении задачи обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.

Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)		Ответы на вопросы задачи даны правильно; объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим и правовым обоснованием. Не все выводы содержащиеся в задаче обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.
Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)		Решение задачи неверное или отсутствует

Оценивание выполнения кейс-заданий

Оценка	Показатели	Критерии
Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)	1. Полнота и последовательность действий; 2. Обоснованный и аргументированный выбор правовой нормы 3. Точность использования терминологии; 4. Своевременность выполнения задания; 5. Самостоятельность решения.	Правильное выполнение кейс-задачи, подробная аргументация своего решения, хорошее знание теоретического аспектов решения казуса, знание Конституции РФ и федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов, а также демонстрирует умения и навыки их применения. Все содержащиеся в решении выводы обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.
Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)		Правильное решение кейс-задачи, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на решение, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей решения. Большинство содержащихся выводов в решении кейс-задачи обосновываются ссылками на

		конкретные правовые нормы. Возможно оформление решения без указания на конкретный вид нормативно-правового акта, подлежащего применению в конкретном случае, но это не мешает пониманию решения.
Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)		Частично правильное решение задачи, недостаточная аргументация своего решение. Имеются существенные ошибки в логическом рассуждении и в решении, частичные ответы на дополнительные вопросы по теме занятия. Ответы на вопросы задачи даны правильно; объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим и правовым обоснованием. Не все выводы содержащиеся в задаче обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы.
Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)		Решение неверное или отсутствует, слабое знание теоретических аспектов решения казуса, отсутствие знаний федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных актов.

Оценивание ответа на экзамене

Оценка	Показатели	Критерии
Отлично (высокий уровень сформированности компетенции)	1. Полнота изложения теоретического материала; 2. Полнота и правильность решения практического задания; 3. Правильность и/или	Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину,

	<p>аргументированность изложения (последовательность действий);</p> <p>4. Самостоятельность ответа;</p> <p>5. Культура речи, и т д.</p>	<p>самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок.</p>
<p>Хорошо (достаточный уровень сформированности компетенции)</p>		<p>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</p>
<p>Удовлетворительно (приемлемый уровень сформированности компетенции)</p>		<p>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</p>
<p>Неудовлетворительно (недостаточный</p>		<p>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание</p>

уровень сформированности компетенции)		процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.
---------------------------------------	--	---

РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций

Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе устного опроса

Устный опрос – это форма текущего контроля, которая позволяет не только опрашивать и контролировать знания студентов, но и поправлять, повторять и закреплять знания, умения, навыки. Принято выделять два вида устного опроса: фронтальный (охватывает сразу несколько студентов) и индивидуальный (позволяет сконцентрировать внимание на одном студенте). Устный опрос проводится преподавателем в ходе практического (семинарского) занятия и рассчитан на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Практическое занятие – это групповое занятие под руководством преподавателя, на котором обсуждаются вопросы плана практического занятия по конкретной теме, подводятся итоги самостоятельного изучения студентами рекомендованной литературы. На практическом занятии студент приобретает навыки публичного выступления перед аудиторией, а также участия в дискуссиях, выступает с сообщениями, докладами и рефератами.

Самостоятельность студентов в овладении учебным материалом проявляется в творческом обсуждении этих вопросов во время аудиторных занятий высказывая свое мнение, анализируя прочитанное, подкрепляя учебный материал примерами из правоприменительной практики.

При подготовке к практическому занятию студентам рекомендуется использовать методические рекомендации для самостоятельной работы

студентов по дисциплине, а также иные учебно-методические материалы, разработанные кафедрой.

Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе проведения тестирования

Тестирование – метод выявления и оценки уровня учебных достижений обучающихся, осуществляемый посредством стандартизированных материалов – тестовых заданий; (на практике) технологический процесс, реализуемый в форме алгоритмически упорядоченного взаимодействия студента с системой тестовых заданий и завершающийся оцениванием результатов.

Оценивание результатов осуществляется в виде дифференцированной оценки с учетом шкалы оценивания, приведенной выше в Разделе 3 Оценочных материалов по дисциплине.

Тестирование проводится в компьютерных классах с помощью автоматизированной программы АСУ «СПРУТ».

Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе решения задач и кейс-заданий.

Задача – это средство раскрытия связи между данными и искомым, заданные условием задачи, на основе чего надо выбрать, а затем выполнить действия и дать ответ на вопрос задачи. Задачи по юридическим дисциплинам как правило носят ситуационный характер. Задачи по дисциплине выполняются непосредственно на практическом занятии или в качестве домашнего задания. Приступая к решению задачи студент должен прежде всего уяснить содержание задачи, сущность возникшего спора и все обстоятельства дела. Далее необходимо внимательно проанализировать доводы сторон и дать им оценку с точки зрения действующего законодательства. Если в задаче уже приведено решение правоприменительного органа, то необходимо его обоснованность и законность. Помимо этого, необходимо ответить на теоретические вопросы, поставленные в задаче в связи с предложенной ситуацией. Все содержащееся в решении выводы обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы. При решении задачи на практическом занятии студент должен уметь кратко устно изложить обстоятельства дела, пояснить, к чему сводится спор, дать юридическую оценку доводам сторон и обосновать с обязательными ссылками на конкретные нормы закона или иного правового акта свое решение по делу.

Кейс-задача – это проблемное задание, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. В целом методика выполнения студентами кейс-заданий почти совпадает с методикой решения задач, так как кейс-задания также носят ситуационный характер и зачастую моделируют реальные жизненные ситуации из правоприменительной

практики. Разрешение кейс-задания также должно основываться на анализе конкретных правовых норм, сопровождаться ее оценкой, выяснением правомерности действий участников.

Оценивание результатов сформированности компетенции студентами в ходе выполнения задач и кейс-заданий осуществляется с учетом шкалы оценивания, приведенной выше в Разделе 3.

Порядок проведения оценивания сформированных компетенций при проведении экзамена

Экзамен – является завершающим звеном в изучении курса. Целью экзамена является, прежде всего, оценивание достигнутого студентами уровня освоенности компетенций, а также контроль освоения обучающимися учебного материала по дисциплине. Результат экзамена в огромной степени зависит от того, насколько правильно студент организовал свою самостоятельную работу в течение семестра, насколько серьезно он занимался на практическом занятии (семинаре).

За один месяц до конца учебного семестра, преподаватель разрабатывает перечень экзаменационных вопросов и билеты на экзамен согласно утвержденной рабочей программе по дисциплине. В билет на экзамен включаются два вопроса, соответствующих содержанию формируемых компетенций.

Лист актуализации оценочных материалов по дисциплине

Оценочные материалы пересмотрены,
обсуждены и одобрены на заседании кафедры

Протокол от «25» мая 2021 г. № 10
Зав. кафедрой Жил Даугатова А.О

Оценочные материалы пересмотрены,
обсуждены и одобрены на заседании кафедры

Протокол от « » _____ 20 г. №
Зав. кафедрой _____

Оценочные материалы пересмотрены,
обсуждены и одобрены на заседании кафедры

Протокол от « » _____ 20 г. №
Зав. кафедрой _____

Оценочные материалы пересмотрены,
обсуждены и одобрены на заседании кафедры

Протокол от « » _____ 20 г. №
Зав. кафедрой _____