

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


_____ Н.В.Лобов

« 13 » декабря 20 21 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Этика государственной и муниципальной службы и управление
конфликтами
(наименование)

Форма обучения: очная
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: бакалавриат
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: 252 (7)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное
управление
(код и наименование направления)

Направленность: Государственное и муниципальное управление (общий
профиль, СУОС)
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

- сформировать целостное представление об этических аспектах управленческой деятельности, принципах и нормах административной этики как науки и профессиональной этической системе государственной и муниципальной службы;
- развить профессиональную культуру менеджера в сфере государственного и муниципального управления посредством овладения алгоритмом управления конфликтом;

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ и норм профессиональной этики, права, обязанностей, ограничений и запретов гражданских служащих; основ законодательства этики государственной и муниципальной службы.
- умение разрабатывать методические и справочные материалы в сфере этики государственной и муниципальной службы, применять нормы этики в межличностном, служебном и деловом общении;
- овладение навыками оценивания и применения мер противодействия неэтичному и коррупционному поведению государственного и муниципального служащего;
- анализ типовых этических нарушений в системе государственной и муниципальной службы;
- формирование системы знаний о сущности, средствах диагностики, профилактики и разрешения организационных конфликтов;
- ознакомление с нормативно-правовой основой урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе;
- изучение законодательства и правоприменительной практики в сфере урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров, служебных споров.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- мораль как форма индивидуального и общественного сознания;
- служебная этика государственного и муниципального служащего;
- конфликт интересов на государственной и муниципальной службе;
- нравственные и этические принципы, правила и нормы государственного и муниципального служащего;
- требования к служебному поведению государственного и муниципального служащего;
- практики антикоррупционного поведения на государственной и муниципальной службе;
- методы диагностики и профилактики конфликтов на государственной и муниципальной службе;
- технология управления конфликтами в системе органов ГМУ;
- стратегии разрешения и урегулирования конфликта;
- индивидуальные служебные споры;
- индивидуальные и коллективные трудовые споры.

1.3. Входные требования

Результаты обучения по следующим дисциплинам:

Учебная практика, получение первичных навыков научно-исследовательской работы

Документационное обеспечение государственного и муниципального управления

Основы государственного и муниципального управления в субъекте РФ

Административные процессы в системе государственного и муниципального управления

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.1	ИД-1пк-1.1	<p>Знает основные методы, способы и средства получения, хранения и переработки информации; нормативно-правовые основы для разработки методических и справочных материалов по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности и должности муниципальной службы; порядок и методы разработки методических и справочных материалов по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы</p>	<p>Знает основные методы, способы и средства получения, хранения и переработки информации; нормативно-правовые основы для разработки методических и справочных материалов по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности и должности муниципальной службы; порядок и методы разработки методических и справочных материалов по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности и должности муниципальной службы</p>	Дифференцированный зачет

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.1	ИД-2пк-1.1	Умеет разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности и должности муниципальной службы; умеет применять информационные технологии и соответствующие инструментальные средства для решения прикладных задач в сфере профессиональной деятельности;	Умеет разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности и должности муниципальной службы.	Дифференцированный зачет
ПК-1.1	ИД-3пк-1.1	Владеет навыками составления методических и информационно-справочных документов; разработки методических и справочных материалов по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих	Владеет навыками составления методических и информационно-справочных документов; разработки методических и справочных материалов по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности Российской	Дифференцированный зачет

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
		государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности и должности муниципальной службы; владеет навыками применения методических материалов; навыками подготовки обоснованных рекомендаций в области совершенствования методических и справочных материалов по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной гражданской	Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности и должности муниципальной службы; владеет навыками применения методических материалов; навыками подготовки обоснованных рекомендаций в области совершенствования методических и справочных материалов по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности и должности муниципальной службы.	
ПК-1.4	ИД-1пк-1.4	Знает требования к управленческим решениям и административным процессам в органах государственной власти РФ, субъектов РФ и органах местного самоуправления в субъекте РФ; принципы организации контроля исполнения и оценки качества управленческих решений при реализации административных процессов; основные подходы при оценке	Знает требования к управленческим решениям и административным процессам в органах государственной власти РФ, субъектов РФ и органах местного самоуправления в субъекте РФ; принципы организации контроля исполнения и оценки качества управленческих решений при реализации административных процессов; основные подходы при оценке качества управленческих	Зачет

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
		качества управленческих решений и осуществлении административных процессов; методы оценки качества управленческих решений, принимаемых органами государственного и муниципального управления	решений и осуществлении административных процессов; методы оценки качества управленческих решений, принимаемых органами государственного и муниципального управления	
ПК-1.4	ИД-2пк-1.4	Умеет анализировать информационные материалы и правовую информацию об управленческих решениях и административных процессах в органах государственной власти РФ, субъектов РФ и органах местного самоуправления в субъекте РФ; готовить предложения по подготовке административных процессов по контролю исполнения, оценке качества управленческих решений; организовывать контроль исполнения, применять оценку качества управленческих решений и реализации административных процессов в органах государственного и муниципального управления	Умеет анализировать информационные материалы и правовую информацию об управленческих решениях и административных процессах в органах государственной власти РФ, субъектов РФ и органах местного самоуправления в субъекте РФ; готовить предложения по подготовке административных процессов по контролю исполнения, оценке качества управленческих решений; организовывать контроль исполнения, применять оценку качества управленческих решений и реализации административных процессов в органах государственного и муниципального управления	Зачет
ПК-1.4	ИД-3пк-1.4	Владеет навыками анализа эффективности управленческих решений и административных процессов в органах государственной власти РФ, субъектов РФ и органах местного самоуправления в субъекте РФ; организовывать контроль	Владеет навыками анализа эффективности управленческих решений и административных процессов в органах государственной власти РФ, субъектов РФ и органах местного самоуправления в субъекте РФ; организовывать контроль	Зачет

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
		исполнения, проводить оценку качества управленческих решений при осуществлении административных процессов; организации контроля исполнения, проведения оценки качества управленческих решений и осуществления административных процессов; навыками выявления способов организации контроля исполнения, оценки качества управленческих решений и осуществления административных процессов; разработки методов оценки эффективности управленческих решений и административных процессов органов государственного и муниципального управления	исполнения, проводить оценку качества управленческих решений при осуществлении административных процессов; организации контроля исполнения, проведения оценки качества управленческих решений и осуществления административных процессов; навыками выявления способов организации контроля исполнения, оценки качества управленческих решений и осуществления административных процессов; разработки методов оценки эффективности управленческих решений и административных процессов органов государственного и муниципального управления	

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		7	8
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	99	63	36
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	45	27	18
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	48	32	16
- контроль самостоятельной работы (КСР)	6	4	2
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	153	81	72
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен			
Дифференцированный зачет	9	9	
Зачет	9		9
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	252	144	108

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	
7-й семестр				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Раздел 1. Этика государственной и муниципальной службы как регулятор профессиональной деятельности.	9	0	11	27
<p>Тема 1. Сущность и содержание понятия этики на государственной и муниципальной службе. Этика управления как вид профессиональной этики. Управленческая и административная этика. Основные подходы и классификации понятий административная этика, политическая этика, профессиональная этика, этика служебного поведения. Понятие служебной этики как этики и культуры служебных отношений. Значение этики и культуры управления в государственной и муниципальной службе.</p> <p>Тема 2. Этические ценности и принципы государственной и муниципальной службы. Специфика этико-моральных требований к аппарату государственного и муниципального управления и его работникам: принцип нейтральности или беспристрастности; принцип обеспечения государственного интереса. Проблемы практического осуществления этих требований. Значение принципов открытости, гласности и ответственности в деятельности государственной и муниципальной службы. Специфика этических принципов законности, справедливости, неподкупности и гуманизма в сфере государственного и муниципального управления. Их роль в нравственной оценке деятельности государственных и муниципальных служащих. Трудности подбора управленческих кадров на основе учета нравственных характеристик. Проблема нравственного совершенствования управленческих кадров. Способы формирования желаемых нравственных качеств: этическое обучение, тренинги, этические деловые игры, создание комиссий по профессиональной этике, учет этических характеристик при аттестации сотрудников.</p> <p>Тема 3. Этические нормы государственной и муниципальной службы. Обязанности, ограничения и запреты, установленные Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Федеральным законом от 02.03.2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе». Обязанности, ограничения и запреты, установленные нормативно-правовыми актами Пермского края. Кодексы служебного поведения государственных и муниципальных служащих, их правовой статус. Комиссии по соблюдению</p>				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
<p>требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов: состав, полномочия, правовой статус. Обзор типовых случаев деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.</p> <p>Характеристика механизмов этического регулирования государственной и муниципальной службы на примере Пермского края: основные подходы и решения.</p> <p>Тема 4. Культура поведения и деловой этикет на государственной и муниципальной службе. Этикет как элемент культуры. Нравственный смысл регуляции внешнего поведения человека в служебной ситуации. Виды современного этикета деловых отношений. Функции делового этикета. Принципы современного этикета деловых отношений и их воплощение в нормах и правилах поведения государственного служащего в различных служебных ситуациях. Речевой этикет в деловом общении: культура устной речи. Культура письменной речи и административный речевой этикет. Культура делового спора. Этикет телефонных переговоров, деловых встреч и переговоров. Невербальные средства общения и деловой этикет. Внешний облик государственного служащего: одежда, манеры поведения.</p>				
Раздел 2. Проблемы этики государственного и муниципального управления на современном этапе.	9	0	10	27
<p>Тема 5. Этика государственного и муниципального управления в зарубежных странах. Проблемы и особенности этики госслужбы в США и европейских странах. Особенности профессиональной этики государственных служащих в Японии: коллективная ответственность чиновников. Возможность и границы использования зарубежного опыта.</p> <p>Тема 6. Трудности и противоречия реализации этических ценностей и норм в государственной и муниципальной службе. Проблема проявления духовно-нравственного кризиса современного общества и ослабления престижа коллективных ценностей в профессиональной деформации государственных и муниципальных служащих. Закрытый характер госаппарата, отсутствие эффективных средств контроля как условие для нарушения моральных и правовых норм. Иерархический принцип построения государственной службы, подчинение инструкциям и их влияние на деятельность и поведение</p>				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
государственных служащих. Корпоративизм (групповой эгоизм). Проблема внедрения этических ценностей в деятельность государственного аппарата. Значение и функции этической культуры организации. Принципы моральной силы организации и проблема корпоративной этики. Современные концепции новой профессиональной этики в государственной и муниципальной службе (профессионализм, качество услуг населению).				
Раздел 3. Формирование антикоррупционной культуры – составной части профессиональной этики государственных и муниципальных служащих.	9	0	11	27
Тема 7. Основы антикоррупционного поведения государственных и муниципальных служащих. Явление коррупции. Понятие коррупции. Виды коррупции. Социально-экономические и политические последствия, порождаемые коррупцией. Проблемы и условия, порождающие коррупцию. Должностные преступления. Общая характеристика. Стратегия борьбы с коррупцией в Российской Федерации. Формирование антикоррупционной культуры в системе государственной и муниципальной службы. Повышение авторитета и престижа государственной и муниципальной службы. Зарубежный опыт противодействия коррупции в системе государственной службы. Тема 8. Профилактика коррупционных рисков в сфере государственного и муниципального управления. Конфликт интересов как мера профилактики коррупции на государственной и муниципальной службе. Современные способы и механизмы регулирования конфликта интересов. Этика государственной и муниципальной службы и ее связь с проблемой доверия населения к власти.				
ИТОГО по 7-му семестру	27	0	32	81
8-й семестр				
Раздел 4. Технология управления конфликтами в организациях.	6	0	6	24
Тема 9. Методы диагностики и профилактики конфликта. Технология управления процессом протекания конфликта. Организационный механизм управления конфликтами. Методы диагностики конфликтов в организациях. Современный менеджмент о методах профилактики организационного конфликта. Социально-психологические и организационные методы				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
<p>профилактики конфликтов.</p> <p>Тема 10. Разрешение и урегулирование конфликтов. Схематическая сетка К. Томаса и Р. Киллмена и стили конфликтного поведения: уклонение, приспособление, конфронтация, сотрудничество и компромисс. Тактики «выигрыш-проигрыш» и «выигрыш-выигрыш» и механизмы их практического осуществления.</p> <p>Тема 11. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны. Третья сторона в конфликте: статус, способы вмешательства. Формы участия третьей стороны в урегулировании конфликта: третейский судья, арбитр, посредник, помощник, наблюдатель. Целесообразные ситуации применения. Степень властных полномочий разных форм участия третьей стороны. Руководитель как арбитр и посредник в конфликте. Схемы урегулирования конфликтов с участием третьей стороны. Консультационный арбитраж. Арбитраж на основе последнего решения. Вмешательство по решению проблем.</p>				
Раздел 5. Нормативно-правовое урегулирование организационных конфликтов.	12	0	10	48
<p>Тема 12. Процедура рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры: сущность, предмет, стороны спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Комиссии по трудовым спорам: порядок образования, компетенция, порядок рассмотрения индивидуального трудового спора. Порядок принятия решения, исполнение решений комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.</p> <p>Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Удовлетворение денежных требований работника. Исполнение решений о восстановлении на работе. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.</p> <p>Тема 13. Рассмотрение индивидуальных служебных споров на государственной гражданской службе. Понятие служебного спора. Виды служебных споров. Подведомственность и подсудность служебных споров. Комиссии по рассмотрению служебных споров: порядок формирования комиссии по рассмотрению</p>				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
<p>служебных споров, состав и компетенция.</p> <p>Тема 14. Процедура рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. Коллективные трудовые споры: сущность, предмет, стороны спора. Выдвижение требований работников и их представителей. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров. Примирительные процедуры при трудовых спорах. Этапы рассмотрения коллективного трудового спора. Уклонение от участия в примирительных процедурах. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража.</p> <p>Тема 15. Забастовка как последняя стадия разрешения коллективного трудового спора. Понятие забастовки в трудовом законодательстве. Виды забастовок в РФ. Право на забастовку и его ограничения. Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Незаконные забастовки. Ответственность работников за незаконные забастовки.</p>				
ИТОГО по 8-му семестру	18	0	16	72
ИТОГО по дисциплине	45	0	48	153

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Сущность и содержание понятия этики на государственной и муниципальной службе.
2	Этические ценности и принципы государственной и муниципальной службы.
3	Этические нормы государственной и муниципальной службы.
4	Кодексы служебного поведения государственных и муниципальных служащих, их правовой статус.
5	Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов: состав, полномочия, правовой статус.

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
6	Механизмы этического регулирования государственной и муниципальной службы на примере Пермского края: основные подходы и решения.
7	Культура поведения и деловой этикет на государственной и муниципальной службе.
8	Этика государственного и муниципального управления в зарубежных странах.
9	Трудности и противоречия реализации этических ценностей и норм в государственной и муниципальной службе.
10	Основы антикоррупционного поведения государственных и муниципальных служащих.
11	Профилактика коррупционных рисков в сфере государственного и муниципального управления.
12	Конфликт интересов как мера профилактики коррупции на государственной и муниципальной службе.
13	Управление конфликтами в организациях: этапы и их содержание
14	Методы диагностики и профилактики конфликтов.
15	Разрешение конфликтов. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.
16	Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров
17	Рассмотрение индивидуальных служебных споров на государственной гражданской службе
18	Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.
19	Забастовка как последняя стадия разрешения коллективного трудового спора.
20	Участие государственных и муниципальных органов власти в разрешении коллективных трудовых споров.

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала, а также на развитие логического мышления. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области, формируются группы. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний отдельных дисциплин и креативных методов для решения проблем и принятия решений; отработка у обучающихся навыков командной работы, межличностных коммуникаций и развитие лидерских качеств; закрепление основ теоретических знаний.

При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям, индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Кузнецов А. М. Этика государственной и муниципальной службы : учебник для бакалавров / А. М. Кузнецов. - Москва: Юрайт, 2014.	5
2	Омельченко Н. А. Этика государственной и муниципальной службы : учебник для бакалавров / Н. А. Омельченко. - Москва: Юрайт, 2014.	32
3	Шувалова Н. Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. Н. Шувалова. - Москва: Юрайт, 2015.	5
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Андруник А. П. Конфликтология: конспект лекций : учебное пособие для вузов / А. П. Андруник. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2013.	5
2	Колдушко А. А. Механизмы регулирования этики государственных служащих (на примере Пермского края) : монография / А. А. Колдушко. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2015.	5
3	Мириманова М. С. Конфликтология : учебник / М. С. Мириманова. - Москва: Академия, 2016.	5
2.2. Периодические издания		
	Не используется	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
1	Белоногов Ю.Г., Семенова Д.М. Этика государственной и муниципальной службы и управление конфликтами. Модуль 2. Управление конфликтами. Методические указания по подготовке к практическим занятиям	5

2	Колдушко А.А. Этика государственной и муниципальной службы и управление конфликтами. Модуль 1. Этика государственной и муниципальной службы. Методические указания по подготовке к практическим занятиям	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
1	Белоногов Ю.Г., Семенова Д.М. Этика государственной и муниципальной службы и управление конфликтами. Модуль 2. Управление конфликтами. Методические указания обучающимся по самостоятельной работе.	5
2	Колдушко А.А. Этика государственной и муниципальной службы и управление конфликтами. Модуль 1. Этика государственной и муниципальной службы. Методические указания обучающимся по самостоятельной работе.	5

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Ананишнев В.В. Конфликтология и антикризисный менеджмент: учебное наглядное пособие. – Москва: ООО «Москкластер», 2020. – 91 с.	https://elibrary.ru/item.asp?id=42868517	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Андруник А. П. Конфликтология: конспект лекций : учебное пособие для вузов / А. П. Андруник. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2013.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPSTUbooks177137	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Даниленко М. И. Этика государственной и муниципальной службы : учебное пособие / М. И. Даниленко. — Кемерово : КемГУ, 2017. — 100 с. — ISBN 979-5-89289-152-2. — Текст : электронный	// Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/102676 (дата обращения: 12.11.2020). —	локальная сеть; авторизованный доступ
Дополнительная литература	Зарайченко В. Е. Этикет государственного служащего : учебное пособие для вузов / В. Е. Зарайченко. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2013.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPSTUbooks171925	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Колдушко А. А. Механизмы регулирования этики государственных служащих (на примере Пермского края) : монография / А. А. Колдушко. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2015.	https://elib.pstu.ru/docview/?fDocumentId=3230	локальная сеть; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Колдушко А.А. Механизмы регулирования этики государственных служащих (на примере Пермского края) : монография / А. А. Колдушко ; Пермский национальный исследовательский политехнический университет .— Пермь : Изд-во ПНИПУ, 2015 .	http://elib.pstu.ru/Record/RUPSTUbooks176429	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Конфликтология : конспект лекций / С. И. Самыгин [и др.]. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2016.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPSTUbooks198817	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Конфликтология : учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.]. - Москва: ИНФРА-М, 2013.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPSTUbooks171013	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса : учебное пособие/ Н.Ю. Кузичева. –Мичуринск : Изд-во Мичуринского ГАУ, 2019. –203с.	https://elibrary.ru/item.asp?id=42558769	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Метлякова Л. А. Конфликтология : учебно-методическое пособие / Л. А. Метлякова. — Пермь : ПГГПУ, 2016. — 208 с. — ISBN 978-5-85218-812-0. — Текст : электронный //—	Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/129527 (дата обращения: 12.11.2020).	локальная сеть; авторизованный доступ
Дополнительная литература	Мириманова М. С. Конфликтология : учебник / М. С. Мириманова. - Москва: Академия, 2016.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPSTUbooks180310	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Решетникова К. В. Организационная конфликтология : учебное пособие для вузов / К. В. Решетникова. - Москва: ИНФРА-М, 2019.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPSTUbooks222952	локальная сеть; свободный доступ
Методические указания для студентов по освоению дисциплины	Ермакова Ж.А. Профессиональная этика и этикет (практикум) : Учебное пособие к практическим занятиям / Ж. А. Ермакова, О. П. Тетерятник, Ю. Е. Холодилина. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2013.	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks84267	локальная сеть; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Основная литература	Кабашов С. Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления: Профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции : учебное пособие / С. Ю. Кабашов. - Москва: Дело, 2014.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPSTUbooks177305	локальная сеть; свободный доступ
Основная литература	Козловская Т. Н. Профессиональная этика : Учебно-методическое пособие / Т. Н. Козловская, Г. А. Епанчинцева, Л. В. Зубова. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks85573	локальная сеть; свободный доступ
Основная литература	Кузнецов А. М. Этика государственной и муниципальной службы : учебник для бакалавров / А. М. Кузнецов. - Москва: Юрайт, 2014.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPSTUbooks176229	локальная сеть; свободный доступ
Основная литература	Омельченко Н. А. Этика государственной и муниципальной службы : учебник для бакалавров / Н. А. Омельченко. - Москва: Юрайт, 2014.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPSTUbooks166860	локальная сеть; свободный доступ
Основная литература	Скибицкий Э. Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие / Э. Г. Скибицкий, Е. Т. Китова. — Новосибирск : НГТУ, 2019. — 196 с. — ISBN 978-5-7782-3859-6. — Текст : электронный —	Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/98822.html (дата обращения: 12.11.2020). —	локальная сеть; авторизованный доступ
Основная литература	Управление конфликтами в организации : учебное пособие / А.Н. Асадов. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2018. – 103 с.	https://elibrary.ru/item.asp?id=35309628	локальная сеть; свободный доступ
Основная литература	Шейнов В. П. Управление конфликтами / В. П. Шейнов. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2014.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPSTUbooks176468	локальная сеть; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Основная литература	Шувалова Н. Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. Н. Шувалова. - Москва: Юрайт, 2015.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPSTUbooks176230	локальная сеть; свободный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	MS Windows 8.1 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Adobe Acrobat Reader DC. бесплатное ПО просмотра PDF
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567
Прикладное программное обеспечение общего назначения	Dr.Web Enterprise Security Suite, 3000 лиц, ПНИПУ ОЦНИТ 2017

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Парты, стол преподавателя, доска маркерная, доска меловая, проектор потолочного крепления, проекционный экран, стационарный презентационный комплекс.	5
Практическое занятие	Парты, стол преподавателя, доска маркерная, доска меловая, проектор потолочного крепления, проекционный экран, стационарный презентационный комплекс.	5

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Этика государственной и муниципальной службы и управление конфликтами»
Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль) образовательной программы:	Государственное и муниципальное управление в субъекте РФ
Квалификация выпускника:	«Бакалавр»
Выпускающая кафедра:	Государственное управление и история
Форма обучения:	Очная

Курсы: 4 **Семестры:** 7,8

Трудоёмкость:

Кредитов по рабочему учебному плану:	7	ЗЕ
Часов по рабочему учебному плану:	252	ч.

Форма промежуточной аттестации:

Дифф. зачет: 7 семестр; Зачет: 8 семестр.

Пермь 2021

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение двух семестров (7, 8-го семестров учебного плана) и состоит из 2 учебных модулей: «Этика государственной и муниципальной службы» и «Управление конфликтами». Предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, сдачи зачета и дифф.зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине

Контролируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУВы)	Вид контроля				
	Текущий		Рубежный	Итоговый	
	ИЗ	Т		КР	Дифф.зачет
Усвоенные знания					
3.1 ИД-1пк-1.1 Знает нормативно-правовые основы для разработки методических и справочных материалов по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности и должности муниципальной службы в сферах этики государственной и муниципальной службы, урегулирования конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе, трудовых и служебных споров.		Т	КР 1,2,3,4,5	ДЗ	
3.2 ИД-1пк-1.4 Знает основы контроля исполнения, проведения оценки качества управленческих решений и осуществления административных процессов в сферах этики государственной и муниципальной службы, урегулирования конфликтов на		Т	КР 1,2,3,4,5		З

государственной гражданской и муниципальной службе, разрешения служебных и трудовых споров					
Освоенные умения					
У.1ИД-2 пк-1.1 Умеет разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности и должности муниципальной службы в сферах этики государственной и муниципальной службы, урегулирования конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе, трудовых и служебных споров.	ИЗ		КР 1,2,3,4,5	ДЗ	
У.2ИД-2 пк-1.4 Умеет организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществления административных процессов в сферах этики государственной и муниципальной службы, урегулирования конфликтов на государственной гражданской и муниципальной службе, разрешения служебных и трудовых споров.	ИЗ		КР 1,2,3,4,5		3
Приобретенные владения					
В.1ИД-3 пк-1.1 Владеет навыками разработки и использования методических и справочных материалов по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности и должности муниципальной службы в сферах этики государственной и муниципальной службы, урегулирования конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе, трудовых и служебных споров..	ИЗ		КР 1,2,3,4,5	ДЗ	
В.2ИД-3 пк-1.4 Владеет навыками организации контроля исполнения, проведения оценки качества управленческих решений и осуществления административных процессов в сферах этики государственной и муниципальной службы, управления конфликтами на государственной гражданской и муниципальной службе	ИЗ		КР 1,2,3,4,5		3

Т – тестирование; ИЗ – индивидуальное задание; КР – рубежная контрольная работа; 3 – зачет; ДЗ - дифференцированный зачет.

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине в 7 семестре является промежуточная аттестация в виде дифф.зачета, в 8 семестре промежуточная аттестация в виде зачета, проводимые с учетом результатов текущего и рубежного контроля.

1. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования

заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;
- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;
- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь», «владеть навыками» заданных компетенций путем контрольных работ и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения раздела дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри разделов дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;
- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль усвоения материала

Текущий контроль усвоения материала в форме тестирования проводится по каждой теме (типовые тесты представлены в приложении). Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации. К формам текущего контроля относится выполнение индивидуальных заданий по темам практических занятий (представлены в Методических указаниях по самостоятельной работе).

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме выполнения рубежных контрольных работ (после изучения каждого раздела учебной дисциплины).

2.2.1. Рубежная контрольная работа

В 7 семестре согласно РПД запланировано 3 рубежных контрольных работы (КР) после освоения студентами учебных разделов дисциплины. Первая КР по разделу 1 «Этика государственной и муниципальной службы как регулятор профессиональной деятельности», вторая КР – по разделу 2 «Проблемы этики государственного и муниципального управления на современном этапе», третья КР – по разделу 3 «Формирование антикоррупционной культуры – составной части профессиональной этики государственных и муниципальных служащих».

Типовые задания первой КР:

1. На основе актуальных НПА разработайте памятку «Противодействие коррупции на государственной службе».

2. Вы – руководитель департамента внутренней политики администрации губернатора Пермского края. От Уполномоченного по правам человека в Пермском крае. Вам поступила информация о неэтичном поведении Вашего подчиненного. Разработайте алгоритм действий в этой ситуации.

Типовые задания второй КР:

1. Вы работаете консультантом отдела в одном из департаментов администрации губернатора Пермского края. Ваш непосредственный начальник дает устное указание о выполнении Вами действий, которые Вы однозначно расцениваете как неправомерные. Предложите 2 альтернативных варианта выхода из сложившейся ситуации, при которых Вы останетесь на государственной службе.

2. Вы – государственный служащий, осуществляющий обязанности по сбору документов от граждан на выплату социального пособия. Вы ведете прием граждан, в этот момент в кабинет врывается пожилая женщина, оскорбляет Вас и требует немедленно предоставить ей пособие. Смоделируйте дальнейшее развитие ситуации, при которой Вы не нарушите ни правовых норм, ни норм этики гос. службы.

Типовые задания третьей КР:

1. На основе Указа Президента РФ от 15.07.2015 N 364

"О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции" проанализируйте полномочия комиссии по координации работы по противодействию коррупции в субъекте Российской Федерации, разработайте предложения по их совершенствованию.

2. На основе законодательства разработайте алгоритм представления сведений о доходах, имуществе, обязательствах имущественного характера.

3. На основе законодательства разработайте алгоритм представления сведений о расходах гражданского и муниципального служащего.

В 8 семестре согласно РПД запланировано 2 рубежные контрольные работы (КР) после освоения студентами учебных разделов дисциплины. Первая КР по разделу 1 «Технология управления конфликтами в организациях», вторая КР – по разделу 2 «Нормативно-правовое урегулирование организационных конфликтов».

Типовые задания первой КР:

1. Беседа с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности. Вновь принятый работник с воодушевлением приступает к работе, демонстрируя большую работоспособность и добросовестность. Видя это, руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя в заработной плате и не повышая в должности. Спустя определенное время работник начинает проявлять признаки недовольства, которые вызывают вначале недоумение руководства, а затем и раздражение, что «работник испортился». Назревает конфликт.

Определить (по мере возможности) стратегию (по сетке Томаса-Килменна) каждой конфликтующей стороны, определить причины ее использования, оценить эффективность ее использования (правильно ли выбрана или нет).

Определить тактику конфликтного взаимодействия каждой стороны («проигрыш-выигрыш», «проигрыш-проигрыш», «выигрыш-проигрыш», «выигрыш-выигрыш»).

Указать возможные способы разрешения данной конфликтной ситуации.

Указать возможные способы (организационные и социально-психологические) по профилактике данного конфликта.

2. Руководитель решил увеличить производительность труда. Он организовал конкурс между отделами, по итогам которого выигравшей стороне полагалась большая премия. С этого дня появились первые признаки разгорающегося конфликта: докладные записки об опозданиях коллег (из других отделов), нарушение режима труда, претензии сотрудников между отделами, в части несвоевременного исполнения своих служебных обязанностей. А после того, как озвучили итоги конкурса, противостояние стало острым.

Определить (по мере возможности) стратегию (по сетке Томаса-Килменна) каждой конфликтующей стороны, определить причины ее использования, оценить эффективность ее использования (правильно ли выбрана или нет).

Определить тактику конфликтного взаимодействия каждой стороны («проигрыш-выигрыш», «проигрыш-проигрыш», «выигрыш-проигрыш», «выигрыш-выигрыш»).

Указать возможные способы разрешения данной конфликтной ситуации.

Указать возможные способы (организационные и социально-психологические) по профилактике данного конфликта.

Типовые задания второй КР:

1. Сравните по 10 сопоставимым признакам (самостоятельно выделенным Вами) индивидуальный трудовой спор на частном предприятии и индивидуальный служебный спор на государственной гражданской службе. Выделите общее и отличительные особенности.

2. Какие органы государственной власти могут принять участие в урегулировании коллективных трудовых споров в учреждениях здравоохранения (муниципальных поликлиниках) на территории Пермского края? Раскройте их полномочия и ответственность при урегулировании коллективных трудовых споров. На каких стадиях коллективного трудового спора и путем проведения каких мероприятий каждый из соответствующих государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров участвует в разрешении коллективного спора?

Типовые шкала и критерии оценки результатов рубежной контрольной работы приведены в общей части ФОС программы бакалавриата.

Типовые шкала и критерии оценки результатов рубежной контрольной работы приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска является положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

2.3.1 Промежуточная аттестация в 7 семестре проводится в форме дифф.зачета.

Промежуточная аттестация в виде дифф.зачета по дисциплине проводится с проведением аттестационного испытания по билетам. Билет содержит теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний, комплексные задания (КЗ) для контроля уровня приобретенных умений и владений всех заявленных компетенций.

Билет формируется таким образом, чтобы в него попали вопросы и практические задания, контролирующие уровень сформированности *всех* заявленных компетенций.

Типовые вопросы и задания для дифф.зачета по дисциплине

Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний:

1. Этика управления как вид профессиональной этики.
2. Этические ценности и принципы государственной и муниципальной службы.
3. Обязанности, ограничения и запреты, установленные для государственных гражданских служащих.
4. Обязанности, ограничения и запреты, установленные для муниципальных служащих.
5. Кодексы этики служебного поведения государственных и муниципальных служащих, их правовой статус.
6. Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов: состав, полномочия, правовой статус.
7. Конфликт интересов на государственной гражданской и муниципальной службе.
8. Обзор типовых случаев конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе.
9. Культура поведения и деловой этикет на государственной и муниципальной службе.
10. Проблемы и особенности этики госслужбы в США и европейских странах.
11. Особенности профессиональной этики государственных служащих в Японии: коллективная ответственность чиновников.
12. Трудности и противоречия реализации этических ценностей и норм в государственной и муниципальной службе.
13. Основы антикоррупционного поведения государственных и муниципальных служащих.
14. Профилактика коррупционных рисков в сфере государственного и муниципального управления.

Типовые комплексные задания для контроля приобретенных умений и навыков:

1. Вам дан пример ситуации конфликта интересов. Запишите стороны конфликта интересов, выявите, в чем выражается личная заинтересованность лица. Запишите, к какой группе относится данный пример. Какие действия должно было предпринять должностное лицо для предотвращения конфликта интересов?

В январе 2013 г. года главе одного из муниципальных районов Пермского края было внесено представление об устранении нарушений законодательства о противодействии коррупции в связи с нарушением требований статьи 11 Федерального закона "О противодействии коррупции". Установлено, что при размещении муниципального заказа (проведении запроса котировок цен) на выполнение работ по природоохранным мероприятиям на территории нескольких сельских поселений муниципального образования одна из заявок была направлена коммерческой организацией, учредителем которой является сын одного из заместителей главы муниципального района. Победителем была признана именно эта коммерческая организация.

Председатель единой конкурсной комиссии, мер, направленных на урегулирование возникшего конфликта интересов в связи с участием его сына в котировках, не предпринял. По результатам рассмотрения акта прокурорского реагирования председатель конкурсной комиссии был привлечен к дисциплинарной ответственности.

2. Вам дан пример ситуации конфликта интересов. Запишите стороны конфликта интересов, выявите, в чем выражается личная заинтересованность лица. Запишите, к какой группе относится данный пример. Определите границы конфликта интересов и антикоррупционного правонарушения. Какие действия должно было предпринять должностное лицо для предотвращения конфликта интересов?

В феврале 2012 года следственным комитетом по материалам прокурорской проверки в отношении одного из глав администрации сельского поселения возбуждено уголовное дело по признакам состава преступления, предусмотренного ст. 292 УК РФ.

Установлено, что в ноябре 2010 года между администрацией сельского поселения и управляющей компанией заключен муниципальный контракт на выполнение работ по капитальному ремонту сетей водопровода.

Директором управляющей компании являлся родной брат главы администрации сельского поселения. В декабре 2010 года глава администрации в интересах своего родного брата – директора коммерческой организации – внес в акт о приемке выполненных работ по муниципальному контракту заведомо ложные сведения о выполнении работ, которые на самом деле не производились.

Уголовное дело в отношении главы администрации сельского поселения было направлено в суд, который вынес обвинительный приговор и оштрафовал виновного на 50 тыс. рублей.

3. Вам дан пример ситуации конфликта интересов. Запишите стороны конфликта интересов, выявите, в чем выражается личная заинтересованность лица. Запишите, к какой группе относится данный пример. Определите границы конфликта интересов и антикоррупционного правонарушения. Какие действия должно было предпринять должностное лицо для предотвращения конфликта интересов?

В мае 2014 г. вступил в силу приговор в отношении и.о. главы администрации одного из сельских поселений муниципального района Пермского края. Он признан виновным в совершении преступлений, предусмотренных ч. 1 ст. 286 Уголовного кодекса РФ (превышение должностных полномочий), ч. 3 ст. 290 Уголовного кодекса РФ (получение взятки за совершение незаконных действий). Установлено, что осужденный, занимая указанную должность, преследуя цель личного обогащения с использованием своего служебного положения, оказал содействие руководителю одной из коммерческих организаций при проведении конкурсов на выполнение работ для муниципальных нужд. Для этого, он попросил оплатить работы по бурению и установке скважины водоснабжения на земельном участке его жены.

После оказания данной услуги конкурсы, проводимые под контролем чиновника, осуществлялись таким образом, что победителем стало нужное юридическое лицо. Тем самым, к проведению работ были допущены заинтересованные организации.

*Указанные незаконные действия привели к тому, что работы были проведены некачественно, подрядчик указал завышенный объем работ. Однако, зная об этом, осужденный подписал соответствующие акты приемки о выполнении указанных работ и они были оплачены Суд и.о. главы администрации сельского поселения приговорил к наказанию в виде **4 лет лишения свободы, со штрафом в размере 2,4 миллиона рублей.** Апелляционная инстанция Пермского краевого суда признала приговор районного суда законным и обоснованным, оставив без удовлетворения жалобу осужденного.*

4. Проведите анализ нормативно-правового регулирования (ФЗ «О противодействии коррупции», «О государственной гражданской службе в РФ», Указы Президента РФ, нормативные правовые акты Пермского края, Кодексы этики)

5. Проведите анализ деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (Выбираем любой ОИГВ Пермского края или ОМСУ – информацию ищем на официальных сайтах соответствующих ОИГВ или ОМСУ)

6. Сформулируйте предложения по совершенствованию деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию

конфликта интересов

- А) в правовой сфере
- Б) в организационной сфере
- В) иное

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

3.1. Оценка уровня сформированности компонентов компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при дифф.зачете считается, что полученная оценка за компонент проверяемой в билете компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.

Типовые критерии и шкалы оценивания уровня сформированности компонентов компетенций приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3.2. Оценка уровня сформированности компетенций

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде дифф.зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.

2.3.2 Промежуточная аттестация в 8 семестре проводится в форме зачета.

Промежуточная аттестация проводится в виде зачета по дисциплине устно по билетам. Билет содержит теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний, комплексные задания (КЗ) для контроля уровня приобретенных умений и навыков всех заявленных компетенций.

Билет формируется таким образом, чтобы в него попали вопросы и практические задания, контролирующие уровень сформированности *всех* заявленных компетенций. Форма билета представлена в общей части ФОС образовательной программы.

Шкалы оценивания результатов обучения на зачете

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится путем выборочного контроля во время дифф.зачета.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче зачета

для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

Типовые вопросы и задания для зачета по дисциплине

Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний:

1. Технология управления конфликтами. Группы методов управления конфликтами. Основные направления управления конфликтами.
2. Стратегии разрешения конфликта и их характеристика по схематической сетке К. Томаса и Р. Киллмена. Тактики разрешения конфликта и механизмы их практического осуществления.
3. Методы диагностики конфликта и их характеристика.
4. Методы профилактики конфликта. Социально-психологические и организационные методы предупреждения конфликтов.
5. Третья сторона в конфликте: понятие, формы участия и степень властных полномочий в урегулировании конфликта. Условия эффективного участия третьей стороны в урегулировании конфликтов. Нормативно-правовая база деятельности третейских судов в современной России.
6. Посредничество в урегулировании конфликтов: сущность, функции, этапы осуществления, критерии выбора посредника. Нормативно-правовая база осуществления медиаторской деятельности в современной России.
7. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров. Рассмотрение индивидуальных служебных споров на государственной гражданской службе.
8. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Участие государственных органов в урегулировании коллективных трудовых споров.
9. Примирительные процедуры при трудовых спорах. Этапы рассмотрения коллективного трудового спора. Уклонение от участия в примирительных процедурах.
10. Забастовка как крайняя форма трудового конфликта: сущность, основные виды, процедура организации забастовки, ограничение на участие в забастовке. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Ответственность за участие в незаконной забастовке.

Типовые комплексные задания для контроля приобретенных умений и навыков:

1. Вам дан пример ситуации организации забастовки.

Пятеро рядовых работников частного ликероводочного завода, где наемный персонал насчитывает сто человек, решили объявить в организации обычную забастовку вследствие невыполнения работодателем достигнутых ранее договоренностей по коллективному трудовому договору относительно ежегодной индексации заработной платы в соответствии с уровнем инфляции. Достигнутые в результате примирительных процедур договоренности не соблюдаются

работодателем. В данной организации присутствует первичная профсоюзная организация, в которой состоит четверть трудящихся данного предприятия.

а) Какие варианты процедуры организации обычной забастовки существуют?

б) Какой орган будет возглавлять забастовку в данной организации в случае утверждения собранием трудового коллектива решения об организации забастовки?

в) Перечислите потенциальные возможности у работодателя для предотвращения начала обычной забастовки.

2. Какие органы государственной власти могут принять участие в урегулировании коллективных трудовых споров в учреждениях здравоохранения (муниципальных поликлиниках) на территории Пермского края? Раскройте их полномочия и ответственность при урегулировании коллективных трудовых споров.

На каких стадиях коллективного трудового спора и путем проведения каких мероприятий каждый из соответствующих государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров участвует в разрешении коллективного спора?

3. Укажите особенности организации и порядка проведения примирительных процедур в организациях, где, согласно ст. 55 Конституции РФ, ограничено право трудящихся на организацию обычной забастовки.

4. Укажите, что предусматривает ныне действующее законодательство для защиты участников забастовки от произвола работодателя на время забастовки? Какие существуют способы у работодателя для воздействия на участников законной забастовки в целях ее прекращения?

Укажите, что предусматривает ныне действующее законодательство для защиты работодателя от злоупотребления наемных работников правом на забастовку? В какой инстанции и с кого именно работодатель может взыскать ущерб, который он понес в результате забастовки?

5. Составьте карту конфликта и предложите руководителю способы их решения.

На предприятии существуют две высокие должности, выполняющие одинаковые функции — это замы по строительству. Есть конечно одно различия между ними они курируют разные объекты строительства. И здесь как раз и происходят между ними конфликты. Причиной этих конфликтов является борьба за ресурсы. Возможности предприятия не резиновые и частенько приходится принимать решения в пользу одного или другого объекта. Не всегда хватает на всех техники, которая заказывается на определенное время. Приходится варьировать, пока одни принимают бетон, другие вяжут опалубку. Люди могут перебрасываться с одного объекта на другой в зависимости от сроков. Материалы: бетон, цемент, арматура и т. п. могут быть доставлены одним и не доставлены другим. Например, начальнику базы дают задание заказать на 10:00 бульдозер на 1 — й объект находящийся в одном квартале. По какой-то ошибке бульдозер привозят на 2 — й объект другого квартала. В 10:10 директору сообщают, что в назначенное время техника не была доставлена. Он едет разбираться. На 1-ом объекте бульдозера нет, тогда где же он? Руководитель

едет на 2-й объект, благо объекты расположены неподалеку, и там обнаруживается одинокий бульдозер, выполняющий бог знает какую работу. Директор в ярости, теперь, чтобы доставить бульдозер туда куда нужно потребуется большое количество времени, а это простой и дополнительные расходы. Начинают разбираться: «Кто виноват?». Или замы плохо согласовали действия или начальник базы ошибся. Начинает назревать конфликт с участием трех сторон, подогреваемый недовольством директора за простой в работе. Этот случай может свидетельствовать о некоем недопонимании замов друг друга, плохой корректировки отношений, вызванных возможно конфликтом. Возникает некоторая борьба за ресурсы, потому что деньги работникам платят не только за время, проведенное на стройке, но и в зависимости от объема выполненных работ. А если нет материала и техники трудноато достигать поставленных результатов и получать вознаграждение. Может получиться даже так, что одни рабочие за месяц получают больше, чем другие, а это будет первым звоночком для конфликта.

Приложение 1.

Типовые тесты для проверки знаний

Типовые задания теста №1:

t: В чем состоит нравственное содержание государственной и муниципальной службы?

() : в служении самому себе

(*): в служении обществу

() : в служении своему руководителю

() : в служении интересам отдельных слоев и классов

t: Назовите нравственные ценности, наиболее значимые для государственного служащего

() : бескорыстие, справедливость, мужество, ответственность

(*): лояльность, вежливость, дисциплинированность, исполнительность

() : сообразительность, предприимчивость, общительность, компетентность

t: Признание общественным мнением и осознание самими государственными служащими высокой социальной ценности самоотверженного выполнения своего долга. Это определение:

() : профессионального долга;

(*): справедливости;

() : профессиональной чести;

() : все ответы верны.

t: Принцип мировоззрения, означающий признание человека высшей ценностью, веру в него, в его способность к совершенствованию. Основан на требовании свобода и защита достоинства личности, выражает идею о праве человека на счастье, о том, что удовлетворение потребностей и интересов личности должно быть

конечной целью общества:

(*): гуманизм;

() : справедливость;

() : равноправие;

() : все ответы верны.

t: Обладание комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для качественного осуществления соответствующей трудовой деятельности человека. Это определение:

() : моральной устойчивости;

(*): профессиональной компетентности;

() : служебного этикета;

() : все ответы верны.

t: Категория этики, объединяющая все, что имеет положительное, гуманное значение, служащее отграничению нравственного от безнравственного, противостоящего злу:

(*): добро;

() : совесть;

() : долг;

() : все ответы верны.

Типовые задания теста №2:

t: К обязанностям, подлежащим контролю со стороны подразделений (должностных лиц) органов власти по профилактике коррупционных и иных правонарушений при прохождении государственной гражданской и муниципальной службы относится обязанность:

() : поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

() : беречь государственное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;

(*): представлять в установленном порядке предусмотренные федеральным законом сведения о себе и членах своей семьи;

() : сообщать о выходе из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства другого государства в день выхода из гражданства Российской Федерации или в день приобретения гражданства другого государства;

() : Ни один из вариантов не является верным.

t: Гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае (Ограничения ГС):

() : осуществления предпринимательской деятельности;

() : приобретения в случаях, установленных федеральным законом, ценных бумаг, по которым может быть получен доход;

(*): наличия гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

() : если он допускает публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных

органов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа либо государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, если это не входит в его должностные обязанности;

: Ни один из вариантов не является верным.

t: К запретам гражданской службы относится:

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

: отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы связано с использованием таких сведений;

: наличие заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинской организации;

: использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое государственное имущество, а также передавать их другим лицам;

: Ни один из вариантов не является верным

t: К заболеваниям, препятствующим поступлению на гражданскую службу, относятся

: эпилепсия;

: сахарный диабет;

: гипертоническая болезнь;

: ВИЧ (вирус иммунодефицита человека);

: Ни один из вариантов не является верным

t: Срок подачи сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей ограничен датой:

: 30 января;

: 30 апреля;

: 30 июля;

: не ограничен;

: нет правильного ответа.

t: Срок подачи *уточненных* сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей ограничен датой:

: 30 января;

: 30 апреля;

: 30 июля;

: срок не ограничен;

: нет правильного ответа.

t: Опубликование сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера государственного служащего, гражданина, замещающего государственную должность, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей на официальном сайте соответствующего государственного органа должно произойти в срок ... со дня истечения срока, установленного для подачи справок о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера:

: 7 рабочих дней;

: 14 рабочих дней;

: календарного месяца;

: квартала;

: срок не ограничен.

t: Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера представляются:

: непосредственному начальнику;

: в подразделение государственного органа по вопросам государственной службы и кадров, при его отсутствии - работнику, на которого возложены функции кадровой работы в государственном органе;

: в отдел по профилактике коррупции на государственной или муниципальной службе

: все вышеперечисленное;

: нет правильного ответа.

t: Лицо, замещающее (занимающее) должность государственной или муниципальной службы, обязано представлять сведения о своих расходах, а также о расходах членов своей семьи по каждой сделке по приобретению:

: земельного участка, другого объекта недвижимости;

: транспортного средства;

: ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций);

: об источниках получения средств, за счет которых совершена сделка

: все вышеперечисленное

Типовые задания теста №3:

t: Согласно схематической сетке К. Томаса и Р. Киллмена, к стилю конфликтного поведения, предполагающим пассивные действия какого-либо участника конфликта по защите своих интересов, в наибольшей степени относится

: конфронтация

: уклонение

: приспособление

: сотрудничество

t: Тактика «выигрыш – проигрыш» при разрешении конфликта используется в стратегии

: конфронтации

: уклонения

: приспособления

: сотрудничества

t: Для «приспособления» как стиля конфликтного поведения характерна(о)

: нацеленность на максимальную реализацию участниками конфликта своих собственных интересов путем совместного поиска решения проблемы

: нацеленность на осуществление собственных интересов без учета интересов других сторон или в ущерб им

: отсутствие у вовлеченного в конфликт желания приложить активные усилия, как для осуществления собственных интересов, так и пойти навстречу оппонентам

: желание смягчить накал конфликта путем метода односторонних уступок в пользу более сильного оппонента

t: Для оказания помощи в поиске решения и организации общения, содействия нормализации отношений между конфликтующими сторонами наилучшим образом подходит такая роль третьей стороны как ...

: «третейский судья»

: «арбитр»

: «посредник»

: «наблюдатель»

t: Роль посредника как формы участия третьей стороны при урегулировании конфликта между подчиненными оптимальна для их руководителя в ситуации (2 б.)

: отсутствия времени на детальное разбирательство

: длительных и неприязненных отношений сторон

: явной неправоты одной из сторон

: отсутствия четких критериев решения проблемы

: незначительности предмета конфликтного столкновения

t: Согласно ФЗ-102 и ФЗ-193, основное отличие процедуры медиации от процедуры третейского суда заключается в реализации принципа при проведении медиации.

: конфиденциальности

: добровольности

: равноправия сторон

: сотрудничества

: беспристрастности и независимости третьей стороны

t: Верно ли, что, если стороны не договорились об ином, то оплата процедуры медиации осуществляется сторонами в равных долях?

: Верно

: Неверно

t: Распределите в правильном порядке последовательные этапы осуществления примирительных процедур при разрешении коллективного трудового спора по Трудовому Кодексу РФ:

а) рассмотрение спора с участием посредника,

б) рассмотрение спора трудовым арбитражем,

в) рассмотрение спора примирительной (согласительной) комиссией,

- располагаются в логической последовательности (ответ записывается по примеру: 1-б 2-а 3-в) ...

[_1-в 2-а 3-б _]

t: К какой ответственности работодатель может привлечь рядового работника – участника забастовки в случае продолжения последнего участия в забастовке, признанной судом незаконной?

(*): дисциплинарной

() : уголовной

() : гражданско-правовой (имущественной)

t: Какой государственный орган власти должен уведомить работодателя в Пермском крае в случае объявления его работниками забастовки (в том числе, и для оказания представителями этого органа власти необходимой ему консультационной помощи)?

[_Государственная инспекция труда в Пермском крае, ГИТ _]

Типовые задания теста №4:

t: Установите соответствие между названиями процедур урегулирования конфликта с участием третьей стороны и их содержанием:

Название		Содержание	
1	«консультационный арбитраж»	а	- конфликтующие стороны представляют свои наилучшие и миролюбивые предложения, которые выбираются третьей стороной
2	«арбитраж на основе последнего предложения»	б	- полагаясь на свой опыт и экспертизу конфликта, третья сторона старается изменить представление конфликтующих сторон о споре так, чтобы они считали необходимым решить его совместными усилиями
3	«вмешательство по решению проблем»	в	- третья сторона высказывает свое мнение о том, какое решение данный конфликт мог бы найти в судебных инстанциях

- правильным соответствием названия названий процедур урегулирования конфликта с участием третьей стороны и их содержанием является ...

[_1-в 2-а 3-б _]

t: Согласно схематической сетке К. Томаса и Р. Киллмена, к стилю конфликтного поведения, предполагающим активные и индивидуальные действия участника конфликта по защите своих интересов, в наибольшей степени относится

(*): конфронтация

- : уклонение
- : приспособление
- : компромисс
- t: Согласно сетке К. Томаса и Р. Киллмена, тактика «проигрыш – выигрыш» при разрешении конфликта соответствует стратегии
- : конфронтации
- : уклонения
- : компромисса
- : сотрудничества
- t: Для «уклонения» как стиля конфликтного поведения характерна(о)
- : нацеленность на максимальную реализацию участниками конфликта своих собственных интересов путем совместного поиска решения проблемы
- : нацеленность на осуществление собственных интересов без учета интересов других сторон или в ущерб им
- : отсутствие у вовлеченного в конфликт желания приложить активные усилия, как для осуществления собственных интересов, так и пойти навстречу оппонентам
- : желание смягчить накал конфликта путем метода односторонних уступок в пользу более сильного оппонента
- t: Роль посредника как формы участия третьей стороны при урегулировании конфликта НЕ подходит для руководителя в ситуации...
- : равенства должностных статусов участников конфликта
- : длительных и неприязненных отношений сторон
- : явной неправоты одной из сторон
- : отсутствия четких критериев решения проблемы
- t: Согласно ФЗ-102 и ФЗ-193, основное отличие процедуры медиации от процедуры третейского суда заключается в реализации принципапри проведении третейского разбирательства.
- : беспристрастности и независимости посредника
- : равноправия сторон
- : конфиденциальности
- : добровольности
- : состязательности сторон
- t: Осуществлять деятельность медиатора на непрофессиональной основе могут лица,
- : имеющие любое высшее профессиональное образование
- : не имеющие судимости
- : достигшие возраста восемнадцати лет
- : достигшие возраста двадцати пяти лет
- : имеющие высшее юридическое образование
- : обладающие полной дееспособностью
- t: Соглашение сторон, заключенное в письменной форме до возникновения спора либо после его возникновения, об урегулировании с применением процедуры

медиации споров, которые возникли между сторонами в связи с каким-либо конкретным правоотношением, получило название ...

1. соглашение о проведении процедуры медиации
2. соглашение о применении процедуры медиации
3. медиативное соглашение

t: Согласно ныне действующему Трудовому Кодексу РФ, какой этап при двухэтапном осуществлении примирительных процедур при разрешении коллективного трудового спора считается необязательным для сторон?

(*): рассмотрение спора с участием посредника

() : рассмотрение спора трудовым арбитражем

() : рассмотрение спора примирительной (согласительной) комиссией

t: Какой орган власти или должностное лицо будет рассматривать вопрос о признании забастовки сотрудников ПНИПУУ незаконной?

() : Правительство Пермского края

() : Арбитражный суд Пермского края

(*) : краевой суд общей юрисдикции

() : Губернатор Пермского края

() : краевой совет профессиональных союзов работников образования

() : непосредственно сам работодатель (ректор ПНИПУУ).

Типовые индивидуальные задания для проверки умений и владений

Задание № __.

Проверяемые результаты обучения: у2; в2

Задание. Внимательно прочитайте текст предложенного индивидуального задания и ответьте на вопросы задания.

Критерии оценки ситуационных заданий

Оценка «пять» ставится, если обучающийся осознанно излагает и оценивает суть данной ситуации, с аргументацией своей точки зрения, умеет анализировать, обобщать и предлагает верные пути решения складывающейся ситуации.

Оценка «четыре» ставится, если обучающийся понимает суть ситуации, логично строит свой ответ, но допускает незначительные неточности при определении путей решения.

Оценка «три» ставится, если обучающийся ориентируется в сущности складывающейся ситуации, но нуждается в наводящих вопросах, не умеет анализировать и не совсем верно намечает пути решения ситуации.

Оценка «два» ставится, если обучающийся не ориентируется и не понимает суть данной ситуации, не может предложить путей ее решения, либо допускает грубые ошибки.

При проведении зачета оценка «два» приравнивается к выставлению оценки **«не зачет»**, оценки «пять», «четыре», «три» приравниваются к оценке «зачет».

Ситуация 1. Руководителю Департамента земельно-имущественных отношений Министерства Твердохлебову из служебной записки одного из подчиненных стало известно о том, что начальник отдела лицензирования и технического регулирования Халтурин, непосредственным руководителем которого он является, неоднократно назначал экспертизы, заключения по которым исполнялись организацией, руководителем которой является сестра Халтурина.

Каким образом следует поступить Твердохлебову для выяснения обстоятельств непринятия государственным служащим Халтуриным мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов?

Ситуация 2. Заместителю начальника Департамента спорта и туризма Министерства Безобразову, участвовавшему согласно протоколу в церемонии открытия спортивно-развлекательного центра, владельцем центра в числе прочих сувениров была вручена платиновая карта VIP-клиента, предоставляющая право на 90-процентную скидку на все услуги центра. Согласно приложенной справке совокупная стоимость изготовления сувенирной продукции составляет 2 тыс. 850 руб. Безобразов той же ночью передал карту ранее не знакомой с ним Душечкиной,

которая решила воспользоваться картой через два месяца, посетила указанный центр и по предъявлении карты получила скидку на сумму 32 тыс. рублей.

Дайте правовую оценку действиям Безобразова.

Ситуация3. К начальнику управления развития контрактной системы Министерства Дормидонтову обратился руководитель холдинга, участвующего в конкурсе на осуществление государственной закупки, объявленном Министерством, Исхаков, которому стало известно о том, что по достижении через месяц пенсионного возраста Дормидонтов намерен уволиться с государственной службы. Зная Дормидонтова как авторитетного специалиста с безупречной репутацией, Исхаков предложил ему после увольнения поступить на работу в холдинг в должности генерального директора по развитию с соответствующими окладом и премиальными выплатами за успешную работу в виде процентных отчислений от суммы каждого заключенного контракта.

Каким образом следует поступить Дормидонтову?

Ситуация4. Руководителю Департамента экономической политики Минстроя России из ознакомления с отчетом об исполнении первого этапа научно-исследовательской работы (НИР) на тему: «Оценка эффективности государственно-частного партнерства в сфере строительства объектов противометеоритной защиты объектов жизнедеятельности столичного мегаполиса в условиях импортозамещения», заказчиком которой является Департамент, стало известно, что научно-исследовательским институтом, являющимся исполнителем контракта, в качестве соисполнителя НИР привлечен на основе возмездного гражданско-правового договора начальник одного из отделов Департамента экономической политики Кузякин. Согласно представленному отчету, работы Кузякин выполнил успешно, и ему начислено 4 350 тыс. рублей.

Какими должны быть действия руководителя Департамента?

Ситуация5. Руководитель Российской общественной организации «Федерация баскетбола города Москвы» предложил государственному гражданскому служащему Минтранса России (по главной группе должностей) Букиняну, являющемуся мастером спорта по баскетболу, заключить гражданско-правовой договор, предусматривающий выполнение им в воскресные дни общественной работы на безвозмездной основе, связанной с обслуживанием (судейством) матчей Московского баскетбольного чемпионата среди СДЮШОР, а также региональной олимпиады слабовидящих баскетболистов-колясочников.

Согласно условиям договора, предусмотрена денежная компенсация на питание в размере 6 тыс. руб. в месяц.

Обязан ли Букинян уведомить представителя нанимателя о заключении договора такого рода?

Ситуация6. В обеденный перерыв, предусмотренный регламентом служебного времени, государственный гражданский служащий Веселков сдал на станции переливания крови кровь и ее компоненты. В соответствии с Федеральным законом РФ от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов» ему положено питание. Однако на основании действующего приказа Департамента здравоохранения субъекта Российской Федерации Веселков выбрал денежную компенсацию на питание вместо продуктового набора в размере 550 руб.

Следует ли Веселкову уведомить представителя нанимателя о выполнении иной оплачиваемой работы, учитывая то обстоятельство, что на полученные денежные средства им в тот же день приобретены сладости (конфеты-подушечки), переданные Веселковым воспитанникам детского дома для детей с замедленным развитием?

Ситуация7. После проведения выездной проверки финансово-хозяйственной деятельности государственного унитарного предприятия, составления и подписания акта проверки к инспектору Есидорову обратился главный бухгалтер предприятия с просьбой в нерабочее время провести платную консультацию по вопросам постановки и ведения бухгалтерского учета и устранения отмеченных в акте проверки недостатков бухгалтерской отчетности. На это предложение Есидоров ответил категорическим отказом.

Может ли Есидоров порекомендовать главному бухгалтеру предприятия обратиться в аудиторскую организацию, руководит которой известный и высоко квалифицированный специалист Заикин, являющийся братом жены Есидорова?

Ситуация8. Министерству отдельной строкой было выделено бюджетное финансирование на закупку специального оборудования на сумму в 20 млн руб. Оборудование планировалось закупать в октябре, когда будут подготовлены соответствующие помещения. В первой половине года из-за появления новых фирм, выпускающих требуемое оборудование, его стоимость снизилась на 15—20 %, в результате чего стала очевидной возможность экономии средств по этой бюджетной статье (при этом количественное или качественное изменение объемов закупки невозможно из-за ограничений по площади помещений и функционалу). Из-за

изменения ситуации на рынке экономия выделенных бюджетных средств может составить 3—4 млн руб. В силу жесткости финансового законодательства перенос этих средств на любые другие статьи невозможен, поэтому они должны быть возвращены в бюджет. Последствием возвращения средств в бюджет с большой вероятностью станет пропорциональное сокращение бюджета министерства на следующий финансовый год по данной статье.

Специалист управления заказов министерства Т. Д. Фаустов при подготовке конкурсной документации указал цену контракта в полном объеме поступивших денежных средств — 20 млн руб., изначально зная, что можно сэкономить. Тем более по телефону он уже общался с представителем одного из участников закупки — ООО «Сигма», который обещал пригласить его в ресторан на праздничный банкет, посвященный юбилею фирмы и заключению такого выгодного контракта с Министерством.

Совершил ли Фаустов коррупционное правонарушение?

Ситуация 9. К начальнику отдела Департамента государственных закупок Министерства транспорта Ахромееву, который имеет ученую степень кандидата экономических наук и широко известен в узких кругах как уникальный специалист в области определения начальной (максимальной) цены госконтрактов, обратился представитель ГБОУ ВО «Университет менеджмента и экономики Правительства Москвы» с предложением о заключении гражданско-правового договора, предусматривающего проведение занятий на курсах повышения квалификации специалистов контрактных служб федеральных органов исполнительной власти на условиях почасовой оплаты труда с проведением занятий в вечернее время (с 19.00 до 21.50). Ахромеев с предложенными условиями согласен, но не знает, как ему в данном случае поступить.

Какими должны быть действия Ахромеева?

Ситуация 10. Пятеро рядовых работников частного ликероводочного завода (принадлежащему индивидуальному предпринимателю), где наемный персонал насчитывает сто человек, решили объявить в организации предупредительную забастовку вследствие невыполнения работодателем достигнутых ранее договоренностей по коллективному трудовому договору относительно ежегодной индексации заработной платы в соответствии с уровнем инфляции. В данной организации нет первичной профсоюзной организации, но есть возможность проведения собрания.

Какие организационные и нормативно-правовые процедуры относительно порядка начала коллективного трудового спора и проведения примирительных процедур должны быть выполнены ими для того, чтобы впоследствии забастовка была признана законной?

Какой день будет считаться днем начала коллективного трудового спора? Укажите возможные варианты.

Какие документы и в течение какого периода должны быть составлены в случае а) удачного результата работы примирительной комиссии? б) неудачного результата работы примирительной комиссии? Что именно должно быть там перечислено?

Ситуация 11. Краевой профсоюз работников образования решил объявить в школах г. Перми обычную забастовку вследствие невыполнения работодателем достигнутых ранее договоренностей по коллективному трудовому договору относительно индексации заработной платы. В школе № 600 присутствует первичная профсоюзная организация, в которой состоит более половины работников данной школы. Есть возможность проведения собрания.

а) Какие организационные и нормативно-правовые процедуры относительно порядка объявления забастовки должны быть соблюдены для того, чтобы забастовка была признана законной?

б) Какой конкретно орган будет возглавлять забастовку в данном случае?

в) Какие существуют возможности у работодателя для предотвращения начала обычной забастовки?