

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра государственной службы и кадровой политики

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедрой государственной
службы и кадровой политики

Протокол заседания от «28» августа 2019
г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.01 Ответственность государственных и муниципальных служащих

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

ОГМС

(краткое наименование дисциплины (модуля))

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Государственная и муниципальная служба

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная, очно-заочная, заочная

(формы обучения)

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

Автор-составитель:

Кандидат исторических наук, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Борщевский Г.А.

Заведующий кафедрой:

И. о. заведующего кафедрой государственной службы и кадровой политики, доктор экономических наук, доцент Фотина Л.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	13
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	14
6.1. Основная литература.....	14
6.2. Дополнительная литература.....	14
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	15
6.4. Нормативные правовые документы.....	15
6.5. Интернет-ресурсы.....	15
6.6. Иные источники	15
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	16

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Ответственность государственных и муниципальных служащих обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-2.3	Способность осуществлять диагностику организационной культуры
ДПК-9	владение навыками диагностики организационной культуры	ДПК-9.2	Способность применять различные методы диагностики и проектирования организационной культуры государственной и муниципальной службы

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
использование теорий мотивации и знания процессов групповой динамики для организации групповой работы и участия в ней	ПК-2.3	на уровне знаний: знать феномены мотивации, власти и лидерства в организационном контексте
		на уровне умений: выделять особенности организационной культуры государственной и муниципальной службы
		на уровне навыков: выявлять проблемы организационной культуры государственной и муниципальной службы
собирать, анализировать и структурировать информацию о внутренних и внешних факторах, влияющих на	ДПК-9.2	на уровне знаний: знать сущность и содержание организационной культуры государственной и муниципальной службы, ее основных элементов, внешних и внутренних факторов, влияющих на ее формирование
		на уровне умений: владеть современными методами сбора, обработки и анализа информации для интер-

деятельность государственных и муниципальных служащих		претации ценностной основы организационной культуры
		на уровне навыков: владеть методами поддержания и развития организационной культуры государственной и муниципальной службы, умением применять их в управлении персоналом

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.ДВ.01.01 Ответственность государственных и муниципальных служащих составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 40 часов: лекции – 20 часов, практические занятия – 20 часов. Самостоятельная работа составляет 32 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Ответственность государственных и муниципальных служащих предусмотрена на 4 курсе, в 8 семестре

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Ответственность государственных и муниципальных служащих относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1. «Дисциплины (модули)».

В содержательном плане дисциплина реализуется после изучения дисциплин Б1.В.02 Теория организации (4 семестр), Б1.В.05 Психология управления (5 семестр), ФТД.В.01 Экономика и социология труда (5 семестр), Б1.В.20.ДВ.01.01 Оплата труда государственных и муниципальных служащих (7 семестр), Б1.В.20.ДВ.01.02 Поощрения и дисциплинарные взыскания на государственной гражданской службе (7 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Особенности правового статуса государственных и муниципальных служащих	18	4		6		8	О, Д
2.	Ответственность должностных лиц	18	6		4		8	О, Д
3.	Направления повышения ответственности государственных и муниципальных служащих	18	4		6		8	О, Д
4.	Корпоративная культура как способ повышения ответственности государственных и муниципальных служащих	18	6		4		8	О, Д

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма те- кущего контроля успева- емости, промежу-
		Всего	Контактная работа обучающихся с препода- вателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	Промежуточная аттестация	36						Экзамен
	Всего	108	20		20		32	

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д).

Содержание дисциплины

Тема 1. Особенности правового статуса государственных и муниципальных служащих

Государственная служба в системе государственного управления. Государственная служба как специфический вид профессиональной деятельности и социально-правовой институт. Понятие, виды и уровни государственной службы. Муниципальная служба. Понятие и статус должности государственной службы. Соотношение должностей государственной службы и государственных должностей. Федеральная и региональная государственная служба. Понятие профессионализма и этики государственных служащих. Требования к служебному поведению государственных служащих. Антикоррупционное регулирование

Тема 2. Ответственность должностных лиц

Права, обязанности и ответственность государственных и муниципальных служащих. Запреты и ограничения на государственной и муниципальной службе. Понятие ответственности в праве. Виды юридической ответственности. Уголовная ответственность. Ответственность за совершение административных правонарушений. Дисциплинарная ответственность. Конфликт интересов. Служебная проверка. Комиссии по урегулированию индивидуальных служебных споров, предотвращению и урегулированию конфликта интересов на государственной службе. Основания для отстранения государственного служащего от исполнения служебных обязанностей. Увольнение государственного служащего в связи с утратой доверия.

Тема 3. Направления повышения ответственности государственных и муниципальных служащих

Проблемы государственной кадровой политики. Статус и функции кадровой службы государственного органа. Кадровые технологии, применяемые на государственной службе. Комплексная оценка государственных служащих. Проблемы применения кадровых технологий. Особенности оплаты труда государственных служащих. Структура оплаты и материального стимулирования. Особый порядок оплаты государственных служащих. Стандарт государственно-служебной культуры.

Тема 4. Корпоративная культура как способ повышения ответственности государственных и муниципальных служащих

Организационная культура. Корпоративная культура. Уровни корпоративной культуры. Типология корпоративных культур. Виды и функции корпоративной культуры. Этические проблемы корпоративных отношений. Корпоративный дух, традиции и символика. Стиль руководства и лидерства. Корпоративный имидж и репутация. Технология изменений корпоративной культуры. Отечественные традиции формирования организационной культуры. Миссия государственной службы. Социальные условия формирования корпоративной культуры государственной гражданской службы и её проявления. Анализ

результатов социологических исследований по вопросам формирования, развития и диагностики корпоративной культуры государственной службы. Проблемы «эмоционального выгорания», «эмоционального истощения», роль корпоративной культуры в их решении. Основные направления реализации потенциала корпоративной культуры государственной гражданской службы. Проблемы поддержания и изменения корпоративной культуры государственной службы

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.01.01 Ответственность государственных и муниципальных служащих используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Особенности правового статуса государственных и муниципальных служащих	опрос, доклад
Тема 2.	Ответственность должностных лиц	опрос, доклад
Тема 3.	Направления повышения ответственности государственных и муниципальных служащих	опрос, доклад
Тема 4.	Корпоративная культура как способ повышения ответственности государственных и муниципальных служащих	опрос, доклад

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и решению типовых заданий.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами по предлагаемым темам,
- участие в обсуждении докладов.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждаются на заседании кафедры.

Вопросы для подготовки к опросам:

Тема 1. Особенности правового статуса государственных и муниципальных служащих

1. Государственная служба в системе государственного управления.

2. Государственная служба как специфический вид профессиональной деятельности и социально-правовой институт.
3. Понятие, виды и уровни государственной службы.
4. Муниципальная служба.
5. Понятие и статус должности государственной службы.

Тема 2. Ответственность должностных лиц

1. Права, обязанности и ответственность государственных и муниципальных служащих.
2. Запреты и ограничения на государственной и муниципальной службе.
3. Понятие ответственности в праве.
4. Виды юридической ответственности.
5. Уголовная ответственность государственных служащих.

Тема 3. Направления повышения ответственности государственных и муниципальных служащих

1. Проблемы государственной кадровой политики.
2. Статус и функции кадровой службы государственного органа.
3. Кадровые технологии, применяемые на государственной службе.
4. Комплексная оценка государственных служащих.
5. Проблемы применения кадровых технологий.

Тема 4. Корпоративная культура как способ повышения ответственности государственных и муниципальных служащих

1. Организационная культура.
2. Корпоративная культура.
3. Уровни корпоративной культуры.
4. Типология корпоративных культур.
5. Виды и функции корпоративной культуры.

Примерные темы докладов:

Тема 1. Особенности правового статуса государственных и муниципальных служащих

1. Соотношение должностей государственной службы и государственных должностей.
2. Федеральная и региональная государственная служба.
3. Понятие профессионализма и этики государственных служащих.
4. Требования к служебному поведению государственных служащих.
5. Антикоррупционное регулирование

Тема 2. Ответственность должностных лиц

1. Ответственность за совершение административных правонарушений.
2. Дисциплинарная ответственность.
3. Конфликт интересов.
4. Служебная проверка.
5. Комиссии по урегулированию индивидуальных служебных споров, предотвращению и урегулированию конфликта интересов на государственной службе.
6. Основания для отстранения государственного служащего от исполнения служебных обязанностей.
7. Увольнение государственного служащего в связи с утратой доверия.

Тема 3. Направления повышения ответственности государственных и

муниципальных служащих

1. Особенности оплаты труда государственных служащих.
2. Структура оплаты и материального стимулирования.
3. Особый порядок оплаты государственных служащих.
4. Стандарт государственно-служебной культуры.

Тема 4. Корпоративная культура как способ повышения ответственности государственных и муниципальных служащих

1. Этические проблемы корпоративных отношений.
2. Корпоративный дух, традиции и символика.
3. Стил ь руководства и лидерства.
4. Корпоративный имидж и репутация.
5. Технология изменений корпоративной культуры.
6. Отечественные традиции формирования организационной культуры.
7. Миссия государственной службы.
8. Социальные условия формирования корпоративной культуры государственной гражданской службы и её проявления.
9. Анализ результатов социологических исследований по вопросам формирования, развития и диагностики корпоративной культуры государственной службы.
10. Проблемы «эмоционального выгорания», «эмоционального истощения», роль корпоративной культуры в их решении.
11. Основные направления реализации потенциала корпоративной культуры государственной гражданской службы.
12. Проблемы поддержания и изменения корпоративной культуры государственной службы

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.**4.3.1. Формируемые компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-2.3	Способность осуществлять диагностику организационной культуры.
ДПК-9	владение навыками диагностики организационной культуры	ДПК-9.2	Способность применять различные методы диагностики и проектирования организационной культуры государственной и муниципальной службы

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-2.3 Способность осуществлять диагностику организационной культуры	Определяет тип организационной культуры Выявляет ключевые факторы развития организационной культуры	Обоснованно определен тип организационной культуры Полно выявлены ключевые факторы развития организационной культуры
ДПК-9.2 Способность применять различные методы диагностики и проектирования организационной культуры государственной и муниципальной службы	Применяет методы диагностики и проектирования организационной культуры государственной и муниципальной службы	Осознанно применяет методы диагностики и проектирования организационной культуры государственной и муниципальной службы

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену

1. Государственная служба в системе государственного управления.
2. Государственная служба как специфический вид профессиональной деятельности и социально-правовой институт.
3. Понятие, виды и уровни государственной службы.
4. Муниципальная служба.
5. Понятие и статус должности государственной службы.
6. Права, обязанности и ответственность государственных и муниципальных служащих.
7. Запреты и ограничения на государственной и муниципальной службе.
8. Понятие ответственности в праве.
9. Виды юридической ответственности.
10. Уголовная ответственность государственных служащих.
11. Проблемы государственной кадровой политики.
12. Статус и функции кадровой службы государственного органа.
13. Кадровые технологии, применяемые на государственной службе.
14. Комплексная оценка государственных служащих.
15. Проблемы применения кадровых технологий.
16. Организационная культура.
17. Корпоративная культура.
18. Уровни корпоративной культуры.
19. Типология корпоративных культур.
20. Виды и функции корпоративной культуры.
21. Соотношение должностей государственной службы и государственных должностей.
22. Федеральная и региональная государственная служба.
23. Понятие профессионализма и этики государственных служащих.
24. Требования к служебному поведению государственных служащих.
25. Антикоррупционное регулирование
26. Ответственность за совершение административных правонарушений.
27. Дисциплинарная ответственность.
28. Конфликт интересов.
29. Служебная проверка.
30. Комиссии по урегулированию индивидуальных служебных споров,

предотвращению и урегулированию конфликта интересов на государственной службе.

31. Основания для отстранения государственного служащего от исполнения служебных обязанностей.

32. Увольнение государственного служащего в связи с утратой доверия.

33. Особенности оплаты труда государственных служащих.

34. Структура оплаты и материального стимулирования.

35. Особый порядок оплаты государственных служащих.

36. Стандарт государственно-служебной культуры.

37. Этические проблемы корпоративных отношений.

38. Корпоративный дух, традиции и символика.

39. Стилль руководства и лидерства.

40. Корпоративный имидж и репутация.

41. Технология изменений корпоративной культуры.

42. Отечественные традиции формирования организационной культуры.

43. Миссия государственной службы.

44. Социальные условия формирования корпоративной культуры государственной гражданской службы и её проявления.

45. Анализ результатов социологических исследований по вопросам формирования, развития и диагностики корпоративной культуры государственной службы.

46. Проблемы «эмоционального выгорания», «эмоционального истощения», роль корпоративной культуры в их решении.

47. Основные направления реализации потенциала корпоративной культуры государственной гражданской службы.

48. Проблемы поддержания и изменения корпоративной культуры государственной службы

Типовые задания

1. Расположите группы должностей гражданской в установленной законом последовательности: старшие должности гражданской службы; главные должности гражданской службы; младшие должности гражданской службы; высшие должности гражданской службы; ведущие должности гражданской службы. Какие категории должностей, каким группам должностей соответствуют?

2. Гражданин А. является челканцем и занимается народным промыслом. Имеет ли он право на замену военной службы по призыву на альтернативную гражданскую службу? Является ли альтернативная гражданская служба видом государственной службы?

3. Гражданин Б. имеет среднее специальное профессиональное образование, 5 лет стажа по профессии соответствующего направлению деятельности государственного органа. На какую должность государственной гражданской службы гражданин Б. вправе претендовать? Какие квалификационные требования, и в каком порядке устанавливаются для государственной гражданской службы?

4. Что из перечисленного является правом, а что обязанностью государственного гражданского служащего: уведомление об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, предоставление сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, прохождение профессиональной переподготовки, повышение квалификации, получение в установленном порядке информации необходимой для исполнения должностных обязанностей, уведомление нанимателя о намерении заниматься иной оплачиваемой деятельностью?

5. Гражданин В. подал заявление на регистрацию его в качестве кандидата в законодательное собрание муниципального уровня, был зарегистрирован качестве

кандидата, начал избирательную кампанию, был выбран в качестве депутата представительного органа. С какого момента возникает запрет на прохождение государственной гражданской службы? Какие еще запреты, связаны с избранием или назначением в какие органы и организации?

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.

6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;
- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;
- оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов;
- 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовке к занятиям практического (семинарского) типа:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Вопросы для самостоятельной подготовки (самопроверки):

1. Природа социальной ответственности личности.
2. Регуляторы общественных отношений как основа социальной ответственности.
3. Свобода воли человека как субъективная предпосылка социальной ответственности.
4. Виды социальной ответственности.
5. Юридическая ответственность как особая разновидность социальной ответственности.
6. Государственно-принудительный характер юридической ответственности.
7. Основания для юридической ответственности.
8. Обстоятельства, исключающие юридическую ответственность.
9. Основания, исключающие юридическую ответственность.
10. Презумпция невиновности.
11. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
12. Основания для привлечения к дисциплинарной ответственности государственных гражданских и муниципальных служащих.
13. Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей государственным или муниципальным служащим: понятие и сущность.
14. Особенности административной ответственности государственных и муниципальных служащих.
15. Особенности уголовной ответственности государственных и муниципальных служащих.
16. Особенности гражданско-правовой ответственности государственных гражданских и муниципальных служащих.

Методические указания по подготовке доклада:

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, Интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:
 - указывается тема и цель доклада;
 - обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.
2. Основное содержание доклада:
 - последовательно раскрываются тематические разделы доклада.
3. Заключение:
 - приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Агапов А.Б. Административная ответственность: учебник для бакалавриата и магистратуры. – Изд. 6, перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2015. – 365 с. – Электронный ресурс: http://www.biblio-online.ru/thematic/?325&id=urait.content.4AF6BDEC-F2E2-4EB7-95E3-2AE06251613B&type=c_pub
2. Долгов В.М. Ответственность политической элиты. Теория и современная российская практика: монография / В.М. Долгов, А.Ф. Стрижова. – М.: Юстицинформ, 2014. – 144 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/21368>
3. Халиков М.С. Дисциплина труда и управление: учебно-методическое пособие для бакалавров. – М.: МАКС Пресс, 2016. – 86 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Гришковец А.А. Дисквалификация государственных гражданских служащих //Административное и муниципальное право. – 2013. – № 12. – С. 1122-1138.
2. Душакова Л.А. Административное право. – М.: Евразийский открытый институт, 2013. – 422 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru>: 3561/14634

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Агапов А.Б. Административное право: учебник. – М.: Дашков и К°, 2012. 820 с.
2. Административная деятельность органов внутренних дел: учебное пособие для вузов / под ред. проф. В.Я. Кикотя. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 222 с.
3. Административное право зарубежных стран: учебник / под ред. А.Н. Козырина и М.А. Штатиной. – М., 2011. – 464 с.
4. Боровиков В.Б., Смердов А.А. Уголовное право. Общая и особенная части: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2015. – 213 с.
5. Бродушко И.В., Жильский Н.Н., Кайнов В.И. Административное право: альбом схем / под ред. В.П. Сальникова. – СПб.: «Университет», 2011. – 80 с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
3. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
4. Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»
5. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.).
6. Указ президента РФ от 11.08.2016 № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы российской федерации на 2016-2018 годы» (вместе с Распоряжением Правительства РФ от 12.09.2016 N 1919-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы"»).
7. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»

6.5. Интернет-ресурсы

1. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ):. <http://wciom.ru/>
2. Левада-Центр (Аналитический центр Юрия Левады): <http://www.levada.ru/>
3. Исследовательский центр портала Superjob.ru: <http://www.superjob.ru/research>
4. Фонд «Общественное мнение»: <http://fom.ru/>
5. Диагностика эмоционального выгорания личности [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://www.gurutestov.ru/test/202/>.
6. Диагностика организационной культуры [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://www.rae.ru/monographs/186-5857>.

6.6. Иные источники

1. Обзор типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования. М.: Минтруд России, 2012.
2. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции. М.: Минтруд России, 2014
3. Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего. М.: Минтруд России, 2016.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.