

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

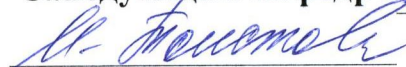
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Протокол от «10» мая 2017 г. № 10

Заведующий кафедрой И.Э. Толстова


(подпись) **И.О. Фамилия**

Рег. № ГМ, 04-25
«25» 05 2017 г.

ФОНД

ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**Б1.В.ДВ.5.1 Компетентностный подход
в государственном и муниципальном управлении**

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

основной вид деятельности: организационно-управленческая

Новосибирск 2017 г.

Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Понятие и сущность компетентностного подхода	ОПК-2, ПК-3	Семинар
2	Компетенция как единица унификации качеств профессионала	ОПК-2, ПК-3	Семинар
3	Профессиональные компетенции государственных и муниципальных служащих	ОПК-2, ПК-3	Семинар Кейс-задачи, деловая игра
4	Оценка профессиональных компетенций государственных и муниципальных служащих	ОПК-2, ПК-3	Семинар Групповые творческие задания
5	Развитие профессиональных компетенций государственных и муниципальных служащих	ОПК-2, ПК-3	Семинар Эссе
6	Практика применения компетентностного подхода в государственном и муниципальном управлении	ОПК-2, ПК-3	Семинар Круглый стол

* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Тема 1. «Понятие и сущность компетентностного подхода»
(Семинар)

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

Тема 2. «Компетенция как единица унификации качеств профессионала»
(Семинар)

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

Тема 3. «Профессиональные компетенции государственных и муниципальных служащих» (Семинар)

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

(Кейс-задачи)

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если он аргументировано отвечает на поставленные вопросы, ссылаясь на лекционный материал, приводит примеры из собственной практики или практики управления современных организаций;
- оценка «не зачтено», если студент дает не аргументированный односложный ответ: «нет» или «да», «согласен» или «не согласен».

(Деловая игра: «Разработка кодекса профессиональной этики»)

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

**Тема 4. «Оценка профессиональных компетенций государственных
и муниципальных служащих»
(Семинар)**

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

(«Групповые творческие задания»)

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он активно участвовал в работе группы, хорошо исполнял отведенную ему роль, активно участвовал в публичной защите проектного задания, если групповой проект был признан самым лучшим;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он активно участвовал в работе группы, хорошо исполнял отведенную ему роль, активно участвовал в публичной защите проектного задания, если групповой проект был признан одним лучшим;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он формально участвовал в работе группы, посредственно исполнял отведенную ему роль, не участвовал в публичной защите проектного задания;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он формально участвовал в работе группы, не участвовал в публичной защите проектного задания.

**Тема 5. «Развитие профессиональных компетенций
государственных и муниципальных служащих»
(Семинар)**

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

(Эссе)

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если автор изложил собственную позицию в собственной редакции, готов её отстаивать и свободно пересказывать информацию, материал изложен кратко, без грамматических, стилистических ошибок ;
- оценка «хорошо» если один-два критерия оценки «отлично» раскрыты не полностью;
- оценка «удовлетворительно» если два-три критерия оценки «отлично» раскрыты не полностью;
- оценка «неудовлетворительно» если больше половины критериев оценки «отлично» не раскрыты.

**Тема 6. «Практика применения компетентностного подхода в
государственном и муниципальном управлении»
(Семинар)**

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные

аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

(«Круглый стол»)

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

Примерные темы рефератов по дисциплине

1. Зарубежный опыт компетентностного подхода.
2. Информационная компетентность государственного (муниципального) служащего.
3. История возникновения компетентностного подхода.
4. Ключевые компетенции современного специалиста.
5. Коммуникативная компетентность государственного (муниципального) служащего.
6. Компетентностный подход в образовании как условие формирования компетентного специалиста.
7. Методы и методики развития профессиональных компетенций государственных и муниципальных служащих
8. Организационная компетентность государственного (муниципального) служащего.
9. Организация компетентностного подхода в государственном и муниципальном управлении.
10. Оценка профессиональных компетенций государственного (муниципального) служащего.
11. Профессиональные компетенции государственных служащих.
12. Профессиональные компетенции менеджера.
13. Профессиональные компетенции муниципальных служащих.
14. Развитие профессиональных компетенций государственного (муниципального) служащего.
15. Самоорганизационная компетентность государственного (муниципального) служащего.
16. Социальная компетентность государственного (муниципального) служащего.
17. Специальная компетенция государственных и муниципальных служащих.
18. Управленческая компетентность государственного (муниципального) служащего.

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует

логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Список вопросов к зачету

1. История и предпосылки возникновения компетентностного подхода.
2. История развития компетентностного подхода за рубежом.
3. Развитие компетентностного подхода в России.
4. Соотношение понятий «профессионализм», «компетенция», «компетентность».
5. Состав и структура профессиональной компетентности.
6. Ключевые и специальные компетенции.
7. Различные подходы к определению ключевых компетенций современного специалиста.
8. Социальная компетенция и компетентность.
9. Компетентность в общении.
10. Самоорганизационная компетенция.
11. Межкультурная компетенция.
12. Компетентностный подход в образовании.
13. Зарубежный опыт компетентностного подхода.
14. Профессиональные компетенции муниципальных служащих.
15. Профессиональные компетенции государственных служащих.
16. Профессиональные компетенции менеджера.
17. Компетентностный подход при подготовке государственных и муниципальных служащих.
18. Управленческая компетенция государственных и муниципальных служащих.
19. Организационная компетенция служащих.
20. коммуникативная компетенция и её значение в государственном и муниципальном управлении.
21. Информационная компетентность государственных и муниципальных служащих.
22. Специальная профессиональная компетенция государственных и муниципальных служащих.
23. Развитие профессиональных компетенций.
24. Оценка профессиональных компетенций.
25. Методы и методики оценки уровня развития профессиональных компетенций.
26. Потенциал применения компетентностного подхода в государственном и муниципальном управлении.

Критерии оценки знаний студентов на зачёте:

Отметка **«зачтено»** предполагает:

- Хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- Последовательное изложение материала курса;
- Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- Достаточно полные ответы на вопросы.

Отметка **«не зачтено»** предполагает:

- Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
- Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
- Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов.

Тестовые задания

1. Квалификационные требования к должностям гражданской службы устанавливаются в соответствии:

- а) с категориями и группами должностей гражданской службы;
- б) с категориями должностей гражданской службы;
- в) с группами должностей гражданской службы;
- г) с классными чинами гражданской службы.

2. В обязанности гражданского служащего не входит:

- а) проходить в обязательном порядке медицинское обследование более одного раза в год;
- б) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;
- в) соблюдать служебный распорядок государственного органа;
- г) представлять в установленном порядке сведения о себе и членах своей семьи.

3. Одним из существенных условий служебного контракта являются:

- а) права и обязанности гражданского служащего, должностной регламент;
- б) изменение первоначальных условий медицинского страхования;
- в) замена по желанию гражданского служащего части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

4. Об изменении существенных условий служебного контракта гражданский служащий должен быть уведомлен представителем нанимателя в письменной форме не позднее чем:

- а) за два месяца до их введения;
- б) за две недели до их введения;
- в) за месяц до их введения;
- г) может не уведомляться в случае продолжения гражданским служащим профессиональной служебной деятельности без изменения должностных обязанностей.

5. Квалификационный экзамен проводится при решении вопроса:

- а) о присвоении гражданскому служащему классного чина по замещаемой должности гражданской службы;
- б) об изменении условий оплаты труда гражданского служащего;
- в) о степени соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы;
- г) о проведении испытания при назначении на должность гражданской службы.

6. Гражданским служащим, имеющим ненормированный служебный день, предоставляется:

- а) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- б) ежемесячная надбавка к должностному окладу;
- в) направление на обучение за счет средств бюджета.

7. Нанимателем федерального государственного служащего является:

- а) федеральный орган государственной власти;
- б) Российская Федерация; в) работодатель;
- г) Правительство Российской Федерации;
- д) администрация Президента Российской Федерации.

8. Конституция Российской Федерации была принята:

- а) 12 декабря 1991 года;
- б) 21 декабря 1991 года;
- в) 5 декабря 1992 года;
- г) 21 декабря 1993 года; д) 12 декабря 1993 года.

9. Государственная власть в Российской Федерации осуществляется на основе разделения:

- а) на законодательную, исполнительную и судебную;
- б) на федеральную, региональную и муниципальную;
- в) на демократическую и республиканскую.

10. Структура исполнительных органов государственной власти субъекта Российской Федерации формируется:

- а) Президентом Российской Федерации;
- б) Правительством Российской Федерации;
- в) Федеральным собранием; г) высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации (согласно Уставу (Конституции) субъекта Российской Федерации).

11. Правительство Российской Федерации слагает свои полномочия перед:

- а) вновь избранным Президентом Российской Федерации;
- б) Государственной Думой;
- в) Конституционным судом Российской Федерации.

12. Носителем суверенитета в России согласно Конституции Российской Федерации является:

- а) Президент Российской Федерации;
- б) Государственная Дума;
- в) многонациональный народ;
- г) Конституционный суд Российской Федерации.

13. Основные направления государственной политики в области противодействия коррупции определяются:

- а) Правительством Российской Федерации;
- б) Президентом Российской Федерации;
- в) Генеральным прокурором Российской Федерации;
- г) Счетной палатой Российской Федерации.

14. Антикоррупционный стандарт устанавливает:

- а) последовательность принятия управленческих решений в части профилактики коррупционного поведения;
- б) перечень возможных действий гражданского служащего в рамках своей служебной деятельности, считающихся коррупционными;

в) нравственные основы служебного поведения гражданских служащих;

г) единую систему запретов, ограничений и дозволений, обеспечивающих предупреждение коррупции в соответствующей области деятельности.

15. К основным принципам, на которых основано противодействие коррупции в Российской Федерации, не относится:

а) признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина; б) законность;

в) равенство информационно-правового режима для всех субъектов права;

г) неотвратимость ответственности за совершение коррупционных право- нарушений;

д) сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами.

16. Согласно Федеральному закону «О противодействии коррупции» под конфликтом интересов понимается:

а) столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия;

б) ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства;

в) ситуация, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение государственным или муниципальным служащим должностных (служебных) обязанностей.

17. В число квалификационных требований к должностям гражданской службы категории «специалисты» всех групп должностей гражданской службы входит наличие:

а) высшего профессионального образования;

б) среднего профессионального образования (для отдельных групп);

в) на курсах повышения квалификации.

18. Группа должностей, которая не входит в категорию «обеспечивающие специалисты»:

а) высшие;

б) главные;

в) ведущие;

г) старшие;

д) младшие.

19. Регулирование отношений, связанных с гражданской службой, осуществляется трудовым законодательством:

- а) да;
- б) нет;
- в) частично;
- г) только Трудовым кодексом РФ.

20. Государственная гражданская служба субъектов РФ

ориентирована:

- а) на обеспечение полномочий государственных учреждений и организаций субъектов РФ;
- б) на содействие органам государственной власти субъектов РФ;
- в) на обеспечение исполнения полномочий лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ;
- г) на оказание помощи федеральным органам государственной власти.

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ГОСУДАРСТВЕННОМ И
МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ»**

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль: Государственное и муниципальное управление

Формируемые компетенции:

1. готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области профессиональной деятельности (ОПК-2);

1. Квалификационные требования к должностям гражданской службы устанавливаются в соответствии:

- а) с категориями и группами должностей гражданской службы;
- б) с категориями должностей гражданской службы;
- в) с группами должностей гражданской службы;
- г) с классными чинами гражданской службы.

2. В обязанности гражданского служащего не входит:

- а) проходить в обязательном порядке медицинское обследование более одного раза в год;
- б) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;
- в) соблюдать служебный распорядок государственного органа;
- г) представлять в установленном порядке сведения о себе и членах своей семьи.

3. Одним из существенных условий служебного контракта являются:

- а) права и обязанности гражданского служащего, должностной регламент;
- б) изменение первоначальных условий медицинского страхования;
- в) замена по желанию гражданского служащего части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

4. Об изменении существенных условий служебного контракта гражданский служащий должен быть уведомлен представителем нанимателя в письменной форме не позднее чем:

- а) за два месяца до их введения;
- б) за две недели до их введения;
- в) за месяц до их введения;
- г) может не уведомляться в случае продолжения гражданским служащим профессиональной служебной деятельности без изменения должностных обязанностей.

5. Квалификационный экзамен проводится при решении вопроса:

- а) о присвоении гражданскому служащему классного чина по замещаемой должности гражданской службы;
- б) об изменении условий оплаты труда гражданского служащего;

в) о степени соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы; г) о проведении испытания при назначении на должность гражданской службы.

ОПК 2 получены результаты: _____

2. способностью планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями (ПК-3).

1. Гражданским служащим, имеющим ненормированный служебный день, предоставляется:

- а) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- б) ежемесячная надбавка к должностному окладу;
- в) направление на обучение за счет средств бюджета.

2. Нанимателем федерального государственного служащего является:

- а) федеральный орган государственной власти;
- б) Российская Федерация; в) работодатель;
- г) Правительство Российской Федерации;
- д) администрация Президента Российской Федерации.

3. Конституция Российской Федерации была принята:

- а) 12 декабря 1991 года;
- б) 21 декабря 1991 года;
- в) 5 декабря 1992 года;
- г) 21 декабря 1993 года; д) 12 декабря 1993 года.

4. Государственная власть в Российской Федерации осуществляется на основе разделения:

- а) на законодательную, исполнительную и судебную;
- б) на федеральную, региональную и муниципальную;
- в) на демократическую и республиканскую.

5. Структура исполнительных органов государственной власти субъекта Российской Федерации формируется:

- а) Президентом Российской Федерации;
- б) Правительством Российской Федерации;
- в) Федеральным собранием; г) высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации (согласно Уставу (Конституции) субъекта Российской Федерации).

По ПК 3 получены результаты: _____

Критерии оценки:

-оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;

- оценка «хорошо» - 70-79%

- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %

- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов _____

Составитель: _____ Инициалы, фамилия

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).

Составитель _____ А.В.Черепанов
подпись

«__» _____ 20__ г.