НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «ИНСТИТУТ «ЦАРЬГРАД»
(АНО «ИНСТИТУТ «ЦАРЬГРАД»)

АНО "ИНСТИТУТ "ЦАРЬГРАД"

Подписано цифровой подписью: АНО "ИНСТИТУТ "ЦАРЬГРАД"
Дата: 2025.11.13 13:27:47 +03'00'

УТВЕРЖДЕНО
Приказом АНО «Институт «Царьград»
от «11» ноября 2025 г. № 4

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА – ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ «ЦЕЛЕВОЙ ОРГАНИЗОВАННЫЙ НАБОР ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ»

Форма обучения: очная

Трудоемкость: 16 академических часа.
Срок обучения: 1 неделя

Москва 2025

Разработчик:

Руководитель Центра миграционной политики,
педагог дополнительного профессионального образования
АНО «Институт «Царьград»
Доктор политических наук Бурда М.А.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ – ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ 4
1.1. Нормативно-правовые основания разработки дополнительной профессиональной программы. 4
1.2. Цель и планируемые результаты обучения. 5
1.3. Категория слушателей 9
1.4. Форма обучения 9
1.5. Трудоемкость освоения дополнительной профессиональной программы 9
1.6 Документ о квалификации 9
РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 9
2.1. Учебный план 9
2.2. Календарный учебный график 11
2.3 Рабочая программа 12
РАЗДЕЛ 3. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОГРАММЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ 14
3.1. Формы аттестации. 14
3.2 Задания для самостоятельной работы 14
3.3. Контрольно-оценочные средства для итоговой аттестации по дополнительной профессиональной программе – программе повышения квалификации. 14
РАЗДЕЛ 4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ. 19
4.1. Требования к материально-техническому обеспечению. 19
4.2. Информационно-методическое обеспечение обучения. 21
4.3 Кадровое обеспечение реализации программы повышения квалификации 23

РАЗДЕЛ 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ – ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

1.1. Нормативно-правовые основания разработки дополнительной профессиональной программы.

Нормативно-правовую основу разработки дополнительной профессиональной программы – программы повышения квалификации по теме «Эффективное управление внешней трудовой миграцией в государственном и негосударственном секторе» составляют следующие документы:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2026 - 2030 годы. Утверждено Указом Президента РФ от 15.10.2025 №738
3. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 31.10.2018 № 622 (ред. от 12.05.2023) «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 - 2025 годы
4. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 24.03.2025 N 266 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2025 № 581928).
5. Профессиональный стандарт 07.008 «Специалист по трудовой миграции», утвержденный Приказом Минтруда России от 29.10.2018 № 672н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по трудовой миграции» (Зарегистрировано в Минюсте России 09.01.2019 № 53260).
6. Постановление Правительства РФ от 11.10.2023 № 1678 «Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».
7. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн).
8. Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.04.2015 № ВК-1032/06).
9. Методические рекомендации по использованию электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10.04.2014 № 06-381.
10. Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме (письма Минобрнауки России от 21 апреля 2015 г. № ВК-1011/06, № АК-1012/06, № АК-1013/06).
11. Устав Научно-исследовательской автономной некоммерческой организации «Институт «Царьград» (утвержден 6 февраля 2023 г. Решением №1 Учредителя (ООО «Царьград»).
12. Локальные нормативные акты АНО «Институт «Царьград»

1.2. Цель и планируемые результаты обучения.

Программа направлена на повышение профессионального уровня слушателей в рамках имеющейся квалификации.

Цель реализации программы: обеспечение качественной профессиональной подготовки специалистов кадровых подразделений организаций, привлекающих иностранную рабочую силу.

Задачи программы:

- развить понимание о принципах формирования и реализации государственной миграционной политики Российской Федерации в области внешней трудовой миграции;
- сформировать и развить навыки понимания принципов целевого организованного набора иностранной рабочей силы;
- овладеть дополнительными практическими инструментами реализации целевого организованного набора иностранной рабочей силы и взаимодействия с компетентными органами власти Российской Федерации.

Связь образовательной программы с профессиональными стандартами

Таблица 1

Наименование программы	**Наименование выбранного профессионального стандарта, ОТФ и ТФ**	**Уровень квалификации ОТФ и ТФ**
Дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации «Целевой организованный набор иностранной рабочей силы»	Профессиональный стандарт «Специалист по трудовой миграции», утвержденный Приказом Минтруда России от 29.10.2018 № 672н ОТФ B. Деятельность по организационной поддержке участников (субъектов) трудовой миграции ТФ B/01.6 Сопровождение и консультирование работодателей по процессам привлечения трудовых ресурсов в рамках трудовой миграции ТФ B/02.6 Сопровождение и консультирование участников (субъектов)	6

	трудовой миграции по вопросам оформления разрешительных документов на право осуществления трудовой деятельности	

В соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по трудовой миграции», выпускник программы должен выполнять следующие трудовые функции, соответствующие 6 уровню квалификации.

Таблица 2

Профессиональный стандарт	Формируемые компетенции
ОТФ В. Деятельность по организационной поддержке участников (субъектов) трудовой миграции	
Сопровождение и консультирование работодателей по процессам привлечения трудовых ресурсов в рамках трудовой миграции B/01.6 **Трудовые действия:** Проведение и контроль подготовительных процедур по привлечению трудовых ресурсов, включая иностранных граждан по целевому (организованному) набору к работодателям	ПК-1 Проведение сопроводительных и консультационных работ по привлечению трудовых ресурсов в рамках трудовой миграции
Сопровождение и консультирование участников (субъектов) трудовой миграции по вопросам оформления разрешительных документов на право осуществления трудовой деятельности B/02.6 **Трудовые действия:** Подготовка к трудоустройству и допуску к работе иностранных граждан в соответствии с законодательством Российской Федерации	ПК-2 Проведение сопроводительных и консультационных работ субъектов трудовой миграции по вопросам оформления разрешительных документов на право осуществления трудовой деятельности

Планируемые результаты обучения

Таблица 3

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (ПК)	Знания	Умения	Практический опыт
ВД 1. Консультационные работы по привлечению трудовых ресурсов	ПК-1[1] - Проведение сопроводительных и консультационных работ по привлечению трудовых ресурсов в рамках трудовой миграции	- Общие принципы и механизмы организованного набора иностранной рабочей силы - Международные практики реализации организованного набора	Определение соответствия профессиональных характеристик трудовых мигрантов требованиям к квалификации, установленным профессиональными стандартами и нормативными правовыми актами	- Оценка миграционной ситуации в Российской Федерации - Подготовка и обеспечение проверки документов и запросов информации при привлечении иностранных граждан - Формирование отечественного рынка профессиональных услуг в области целевого оргнабора иностранных граждан
ВД 2. Сопровождение по вопросам оформления разрешительных документов на право осуществления трудовой деятельности	ПК-2[2] – Проведение сопроводительных и консультационных работ субъектов трудовой миграции по вопросам оформления разрешительных документов на право осуществления	- Нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права в области трудовой миграции - Система патентов в области целевого оргнабора иностранных граждан	- Определение правового статуса иностранных граждан на территории Российской Федерации - Использование навыков межкультурной коммуникации в области экономики и права	Консультационное сопровождение по оформлению документов при трудоустройстве иностранных граждан

[1] Профессиональный стандарт 07.008 ««Специалист по трудовой миграции», утвержденный Приказом Минтруда России от 29.10.2018 № 672н (трудовая функция B/01.6).

[2]. Профессиональный стандарт ««Специалист по трудовой миграции», утвержденный Приказом Минтруда России от 29.10.2018 № 672н (трудовая функция B/02.6)

	трудовой деятельности	- Особенности прав и обязанностей иностранных граждан - Основы документооборота и документационного обеспечения в области трудовой миграции		

1.3. Категория слушателей

К освоению программы допускаются специалисты кадровых служб предприятий, осуществляющих привлечение иностранной рабочей силы.

Требования к поступающим: высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет).

1.4. Форма обучения

Форма обучения: очная (с применением электронного обучения).

1.5. Трудоемкость освоения дополнительной профессиональной программы

Общая трудоемкость программы - 16 академических часа с применением электронного обучения.

Период обучения составляет 1 неделю.

Режим занятий: до 8 часов в день.

Предельная максимальная численность группы – 2500 человек.

1.6 Документ о квалификации

Удостоверение о повышении квалификации Научно-исследовательской автономной некоммерческой организации «Институт «Царьград» установленного образца.

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

Учебный план по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации
«**Целевой организованный набор иностранной рабочей силы**»

Таблица 4

№ п/п	Наименование элементов образовательной программы	Виды учебной нагрузки (в часах)				
		Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа (по разделам)	Контроль	ВСЕГО ЧАСОВ
	Целевой организованный набор иностранной рабочей силы					
1.	Тема 1 Нормативное правовое регулирование государственной миграционной политики Российской Федерации	1		1		2
2.	Тема 2. Оценка миграционной ситуации в Российской Федерации	1		1		2
3.	Тема 3. Организованный набор: общие принципы и механизмы	1				1
4.	Тема 4. Система «Кафала» как эффективная форма организованного набора	0,5				0,5
5.	Тема 5. Международные практики реализации организованного набора	0,5				0,5
6.	Тема 6. Реализация организованного набора в рамках российского миграционного законодательства	1	1			2
7.	Тема 7. Формирование отечественного рынка профессиональных услуг в области целевого оргнабора иностранных граждан	1	1			2
8.	Тема 8 Оргнабор и система патентов	1	1			2
9.	Тема 9. Обеспечение интересов добросовестных работодателей, привлекающих иностранную рабочую силу	1	1			2
Итоговая аттестация					2	**2**
Всего		**8**	**4**	**2**	**2**	**16**

2.2. Календарный учебный график

Таблица 5

Период обучения – 1 неделя
Учебная работа в дистанционном формате
Самостоятельная работа
Итоговая аттестация

2.3 Рабочая программа

Таблица 6

Наименование раздела/темы	Содержание раздела/темы
Целевой организованный набор иностранной рабочей силы	
Тема 1. Нормативное правовое регулирование государственной миграционной политики Российской Федерации	Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации. 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Миграционная политика в документах стратегического планирования и управления. Некоторое нормативные правовые и подзаконные акты в сфере миграции. Особенности миграционного регулирования для отдельных категорий иностранных граждан. Документы стратегического планирования в системе государственного управления. Указ Президента РФ от 15.10.2025 N 738 "О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2026 - 2030 годы". Функции Президента РФ, Правительства РФ, Совета Безопасности РФ, МВД РФ. Координация деятельности органов исполнительной и законодательной власти РФ.
Тема 2. Оценка миграционной ситуации в Российской Федерации	Статистические данные о миграционной ситуации. Анализ миграционных показателей. Использование государственных миграционных ресурсов. Региональный рынок труда, его показатели и оценка. Принцип объективности. Критерии эффективности государственного управления.
Тема 3. Организованный набор: общие принципы и механизмы	Организованной набор. Субъекты организованного набора. Принципы организованного набора. Механизм организованного набора. Международная нормативная правовая основа реализации механизмов организованного набора. Организованный набор и национальное законодательство в сфере миграции.
Тема 4. Система «Кафала» как эффективная форма организованного набора	Формирование системы организованного набора в странах Персидского залива. Организованный набор как основной способ привлечения иностранной рабочей силы в ОАЭ.
Тема 5. Международные практики реализации организованного набора	Особенности реализации организованного набора в государствах выезда иностранной рабочей силы (Индия, Непал, Филиппины, Индонезия). Организованный набор в государствах СНГ (Узбекистан, Таджикистан). Организованный набор в государствах приема (ОАЭ, Республика Корея, Япония).
Тема 6. Реализация организованного набора в рамках российского миграционного законодательства	Практики организованного набора иностранной рабочей силы в Российской Федерации. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 17 апреля 2019 г. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для

	осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 5 апреля 2017 г. Портал «Работа в России».
Тема 7. Формирование отечественного рынка профессиональных услуг в области целевого оргнабора иностранных граждан	Компании-операторы организованного набора. Стандарты оказания услуг. Лицензирование деятельности. Саморегулируемые организации. Взаимодействие органов власти, компаний-операторов и работодателей.
Тема 8. Оргнабор и система патентов	Система патентов на право осуществления временной трудовой деятельности в Российской Федерации. Патенты и организованный набор. Риски патентной системы для российского работодателя и регионального рынка труда.
Тема 9. Обеспечение интересов добросовестных работодателей привлекающих иностранную рабочую силу	Определение потребностей работодателей в иностранной рабочей силе (дефицит рынка труда). Деятельность РТК субъекта Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 3. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОГРАММЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Формы аттестации.

В ходе реализации образовательной программы используется итоговая аттестация по образовательной программе.

Итоговая аттестации проводится в форме тестирования.

На форму итоговой аттестации разрабатываются необходимые комплекты контрольно-оценочных средств.

Тестирование организовано с помощью инструментов, встроенных в систему дистанционного обучения. Процесс тестирования автоматизирован. Обеспечены автоматизированная обработка результатов тестирования, процедура оценивания, системы документирования результатов тестирования, хранения результатов тестирования и персональных данных обучающихся.

Итоговая аттестация предусматривает форму зачета и проводится в виде тестирования через образовательный портал.

Тест состоит из 35 вопросов и охватывает все темы программы. На прохождение даётся 3 попытки, считается успешно пройденным при количестве правильных ответов не менее 70%.

3.2 Задания для самостоятельной работы

1. Оценить масштабы и дать характеристики внешней трудовой миграции в Вашем регионе. Это задание можно давать после первых двух тем.
2. Разработать заявку для конкретного предприятия по привлечению иностранных работников в порядке целевого организованного набора.

3.3. Контрольно-оценочные средства для итоговой аттестации по дополнительной профессиональной программе – программе повышения квалификации.

Примерные тестовые вопросы

1. Какой из нижеперечисленных органов исполнительной власти осуществляет разработку реализацию государственной миграционной политики Российской Федерации?

А. Совет Безопасности Российской Федерации.
Б. МВД России.
В. Минэкономразвития России
Правильный ответ: Б

2. Что понимается под термином «оргнабор»?

А. Комплекс мер и механизмов направленных на привлечение и трудоустройство иностранной рабочей силы к конкретному работодателю.
Б. Механизм квотированного привлечения иностранной рабочей силы
В. Комплекс мер по привлечению на российский рынок труда квалифицированных и высококвалифицированных специалистов
Правильный ответ: А

3. Как называется самая известная система организованного привлечения иностранной рабочей силы?

А. Кафала

Б. Хавала
В. Машаллах
Г. Халяль
Правильный ответ: А

4. Основным нормативным правовым актом регулирующим права и обязанности иностранных граждан в Российской Федерации является?

А. Федеральный закон от 24 мая 1999 № 99-ФЗ «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом».

Б. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

В. Указ Президента РФ от 31 октября 2018 г. № 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 – 2025 годы».

Г. Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации».

Правильный ответ: В

5. Какие документы необходимо оформить иностранным гражданам для осуществления временной трудовой деятельности в Российской Федерации?

А. Патент
Б. Разрешение на работу
В. Квоту
Г. Авансовый платеж
Д. Уведомление МВД России
Правильный ответ: А, Б.

6. Для подтверждения своего статуса высококвалифицированному специалисту необходимо?

А. Предоставить документы о высшем образовании, официально признаваемые в Российской Федерации

Б. Предоставить сертификат о высоком уровне знания русского зыка

В. Документы, подтверждающие уровень заработной платы в соответствии с положениями 115 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

Г. Все перечисленные документы

Правильный ответ: В

7. К основным принципам организованного набора относятся?

А. Адресность привлечения иностранного работника

Б. Срок заключения трудового договора

В. Ответственность работодателя в отношении привлеченных работников

Г. Возврат иностранного работника в государство выезда после истечения срока трудового договора

Правильный ответ: А,Б,В, Г.

8. Оператором портала «Работа в России» со стороны органов исполнительной власти является:

А. Правительство Российской Федерации
Б. Минэкономразвития России
В. Минтруд России
Г. Федеральная служба по труду и занятости
Д. РАНХиГС при Президенте РФ

Правильный ответ: Г

9. Порядок осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации граждан Киргизской Республики определяется?

А. Положениями 115 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

Б. Концепцией государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 – 2025 годы

В. Договором о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г.

Г. Глобальным договором о безопасной, упорядоченной и легальной миграции. от 19 декабря 2018 года.

Правильный ответ: А, В.

10. Компания-оператор организованного набора осуществляет:

А. Взаимодействие с российскими работодателями по трудоустройству иностранных граждан

Б. Побор иностранных граждан в соответствии с заявками российских работодателей

В. Иммиграционный контроль иностранных граждан

Г. Контроль эффективности механизма квотирования

Правильный ответ: А, Б.

Критерии оценки слушателей на итоговой аттестации

Таблица 7

Оценка	Требования к знаниям
«Зачтено»	Выставляется слушателю, если он выполнил не менее 70 % заданий; глубоко и прочно усвоил программный материал, свободно справляется с вопросами
«Не зачтено»	Выставляется слушателю, если он выполнил менее 70%; не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания.

Рекомендации по практической работе обучающихся

Тема 1: Нормативное правовое регулирование государственной миграционной политики Российской Федерации

Назовите ключевые федеральные законы, составляющие основу правового регулирования миграционных процессов в России. Какой из них является базовым?

Какую роль в регулировании миграционной политики играют указы Президента и постановления Правительства РФ? Приведите примеры таких документов.

Проанализируйте, как изменения в миграционном законодательстве (например, ужесточение правил пребывания) влияют на миграционную ситуацию в стране.

Каковы полномочия Министерства внутренних дел РФ в сфере миграции по сравнению с другими ведомствами (например, МИД, Роструд)?

Каковы основные стратегические цели и приоритеты новой Концепции по сравнению с предыдущим периодом?

Какие новые механизмы и инструменты реализации миграционной политики предлагаются в Концепции на 2026-2030 гг.?

Как в Концепции планируется балансировать между потребностями экономики в трудовых ресурсах и необходимостью обеспечения национальной безопасности?

Тема 2: Оценка миграционной ситуации в Российской Федерации

Какие основные количественные и качественные показатели используются для оценки миграционной ситуации в РФ (например, сальдо миграции, страны исхода, возрастная структура)?

Какие вызовы и риски для социально-экономического развития страны порождает современная миграционная ситуация?

Какие существуют прогнозы развития миграционной ситуации в России на среднесрочную перспективу?

Тема 3: Организованный набор: общие принципы и механизмы

Дайте определение организованному набору (оргнабору) и выделите его ключевые отличия от самостоятельного трудоустройства иностранных граждан.

Опишите пошаговый механизм осуществления организованного набора, начиная с потребности работодателя и заканчивая прибытием работника.

Какие субъекты участвуют в процессе организованного набора и как распределяются их функции и ответственность?

Какие секторы экономики наиболее заинтересованы в использовании механизма организованного набора и почему?

Тема 4: Система «Кафала» как эффективная форма организованного набора

Дайте характеристику системе «Кафала»: в каких странах она применяется и в чем заключается ее основная суть?

Проанализируйте сильные и слабые стороны системы «Кафала» с точки зрения работодателя, работника и принимающего государства.

Тема 5: Международные практики реализации организованного набора

Какую роль в международных практиках организованного набора играют частные кадровые агентства и как осуществляется их регулирование?

Какие существуют международные договоры и конвенции, регулирующие вопросы трудовой миграции и организованного набора?

Как страны-реципиенты борются с недобросовестными практиками при организованном наборе (такими как торговля людьми, долговая кабала)?

Тема 6: Реализация организованного набора в рамках российского миграционного законодательства

Каковы текущие законодательные требования к работодателю, желающему привлекать иностранных работников через механизм организованного набора?

Какой порядок квотирования установлен для организованного набора иностранных работников? Как он соотносится с общим порядком квотирования?

Какие существуют административные и уголовные виды ответственности для организаторов набора и работодателей за нарушения миграционного законодательства?

Каков правовой статус иностранного гражданина, прибывающего в РФ в рамках организованного набора? Какие у него права и обязанности?

Проанализируйте, насколько гибким является российское законодательство в части организованного набора для реагирования на быстро меняющиеся потребности рынка труда.

Тема 7: Формирование отечественного рынка профессиональных услуг в области целевого оргнабора иностранных граждан

Какие профессиональные услуги необходимы для эффективного функционирования системы организованного набора (отбор, тестирование, правовое сопровождение, адаптация и т.д.)?

Каковы текущие проблемы и уровень развития рынка таких услуг в России? Кто является основными его игроками?
Какие требования к квалификации и лицензированию должны предъявляться к компаниям, оказывающим услуги в сфере оргнабора?

Как государство может стимулировать развитие цивилизованного, прозрачного и эффективного рынка услуг в области оргнабора?

Какую роль в формировании этого рынка могут играть общественные объединения и ассоциации работодателей?

Тема 8: Оргнабор и система патентов

В чем принципиальное различие между трудоустройством иностранного гражданина через организованный набор и на основании патента?

Каковы сравнительные преимущества и недостатки патентной системы и системы оргнабора для работодателя?

Предложите, как можно реформировать эти два механизма, чтобы они не конкурировали, а дополняли друг друга, покрывая разные сегменты рынка труда.

Тема 9: Обеспечение интересов добросовестных работодателей, привлекающих иностранную рабочую силу

С какими основными бюрократическими и административными барьерами сталкиваются добросовестные работодатели при оформлении разрешительных документов для иностранных работников?

Какие меры поддержки (информационные, консультационные, упрощенные процедуры) предоставляются государством работодателям, участвующим в организованном наборе?

Как защищены интересы работодателя в случае нарушения иностранным работником условий трудового договора?

Как балансируется защита интересов работодателя с необходимостью защиты трудовых прав самого иностранного работника?

Тема 9. Обеспечение интересов добросовестных работодателей, привлекающих иностранную рабочую силу

С какими основными бюрократическими и административными барьерами сталкиваются добросовестные работодатели при оформлении разрешительных документов для иностранных работников?

Какие меры поддержки (информационные, консультационные, упрощенные процедуры) предоставляются государством работодателям, участвующим в организованном наборе?

Как защищены интересы работодателя в случае нарушения иностранным работником условий трудового договора?

Как балансируется защита интересов работодателя с необходимостью защиты трудовых прав самого иностранного работника?

РАЗДЕЛ 4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4.1. Требования к материально-техническому обеспечению.

Институт «Царьград» располагает необходимой материально-технической базой, обеспечивающей реализацию программы повышения квалификации, проведение итоговой аттестации, предусмотренной учебным планом.

Реализация программы в дистанционном режиме осуществляется через Систему дистанционного обучения (СДО). Слушателям предоставляется авторизованный доступ на информационно-образовательный портал через ввод логина и пароля. Логин и пароль присваивается администратором системы дистанционного обучения.

Дистанционное обучение включает в себя изучение материалов, прохождение электронных курсов. Итоговая аттестация проходит в форме онлайн тестирования на информационно-образовательном портале.

Во время обучения слушатели имеют доступ к библиотечному фонду с необходимым количеством учебной, методической литературы и другой печатной продукции, для самостоятельной работы, а также к автоматизированным системам хранения и поиска информации, национальным и международным информационным ресурсам.

Слушатели получают методическую поддержку в процессе обучения и по заверении обучения, в т.ч. имеют возможность получать консультации по электронной почте у преподавателей, принимающих участие в обучении.

Программное обеспечение: лицензионные системные программы - операционные системы (Acrobat Reader, иные), обеспечивающие взаимодействие всех других программ с оборудованием и взаимодействие пользователя персонального компьютера с программами; универсальные офисные прикладные программы и средства ИКТ, например: программа подготовки презентаций; использование Интернет, электронной почты; использование автоматизированных поисковых систем Интернет.

При реализации данной образовательной программы созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, которые обеспечивают освоение обучающимися образовательной программы в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Формирование информационной среды осуществляется с помощью программной системы дистанционного обучения.

В условиях реализации образовательной программы в дистанционном формате с использованием дистанционных образовательных технологий обучающиеся сами обеспечивают создание необходимых материально-технических условий для осуществления учебной деятельности.

Необходимым минимальным условием использования дистанционных образовательных технологий является наличие интернет-браузера и подключения к сети Интернет. На компьютере также должен быть установлен комплект соответствующего программного обеспечения. Для работы с использованием аудиоканала, в том числе видеоконференций, необходимо наличие веб-камеры, микрофона и динамиков (наушников).

Обучающийся должен иметь возможность использовать канал связи с пропускной способностью не ниже: 512 Кбит/с, для более комфортной связи рекомендовано 1 Мбит/с. Требования к скорости доступа в сеть Интернет носят рекомендательный характер и должны соблюдаться в целях беспрепятственного и своевременного освоения обучающимся образовательной программы.

Для эффективного внедрения дистанционных образовательных технологий и использования электронных образовательных ресурсов имеется качественный доступ педагогических работников и обучающихся к информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее - сеть Интернет) с использованием установленных программно-технических средств для обучающихся и педагогических работников на скорости не ниже 512 Кбит/с; в труднодоступных районах, подключаемых к сети Интернет с использованием спутниковых каналов связи, скорость прямого канала должна быть не ниже 512 Кбит/с, обратного - не ниже 128 Кбит/с; обеспечен порт доступа в сеть Интернет со скоростью не ниже 10 Мбит/с и возможностью установления не менее 20 одновременных сессий по 512 Кбит/с.

Услуга подключения к сети Интернет должна предоставляться в режиме 24 часа в сутки 7 дней в неделю без учета объемов потребляемого трафика за исключением перерывов для проведения необходимых ремонтных и профилактических работ при обеспечении совокупной доступности услуг не менее 99,5% в месяц.

Требования к скорости доступа в сеть Интернет носят рекомендательный характер и должны соблюдаться в целях беспрепятственного и своевременного освоения обучающимся образовательной программы.

Для использования дистанционных образовательных технологий каждому обучающемуся и педагогическому работнику предоставляется свободный доступ к средствам информационных и коммуникационных технологий.

Рабочее место педагогического работника и обучающегося оборудовано персональным компьютером и компьютерной периферией (веб-камерой, микрофоном, аудиоколонками и(или) наушниками).

В состав программно-аппаратных комплексов включено (установлено) программное обеспечение, необходимое для осуществления учебного процесса:

- общего назначения (операционная система (операционные системы), офисные приложения, средства обеспечения информационной безопасности, архиваторы, графический, видео- и аудио-редакторы).

4.2. Информационно-методическое обеспечение обучения.

Нормативно-правовые документы:

1. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации».
3. Указ Президента Российской Федерации от 16 декабря 1993 г. № 2145 «О мерах по введению иммиграционного контроля».
4. Указ Президента РФ от 15 октября 2025 г. № 738 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2026 - 2030 годы.
5. Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации».
6. Указ Президента РФ от 28.12.2024 № 1124 «Об утверждении Стратегии противодействия экстремизму в Российской Федерации».
7. Постановление Правительства РФ от 1 июня 2004 г. № 260 «О Регламенте Правительства Российской Федерации и Положении об Аппарате Правительства Российской Федерации».
8. Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2022 г. № 2573 «О критериях, которым должен соответствовать иностранный гражданин, осуществивший инвестиции в Российской Федерации, для выдачи вида на жительство в Российской Федерации без получения разрешения на временное проживание».
9. Приказ Генпрокуратуры РФ № 39, МВД РФ № 1070, МЧС РФ № 1021, Минюста РФ № 253, ФСБ РФ № 780, Минэкономразвития РФ № 353, ФСКН РФ № 399 от 29.12.2005 «О едином учете преступлений».
10. Приказ МВД России от 5 сентября 2023 г. № 655 «Об установлении формы уведомления' об осуществлении трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, получившим патент, и Порядка подачи такого уведомления в территориальный орган МВД России, выдавший патент».

Международные документы:

1. Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции. Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей № 73/195 от 19 декабря 2018 года.
2. Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. (ред. От 25.05.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.06.2024).
3. Договор между Российской Федерацией и Республикой Беларусь от 8 декабря 1999г. «О создании Союзного государства».
4. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Принята резолюцией Генеральной Ассамблеи № 45/158 от 18 декабря 1990 года.

5. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 17 апреля 2019 г.

6. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 5 апреля 2017 г.

Основная литература:

1. Бурда, М. А. Государственная миграционная политика Российской Федерации: этапы формирования и направления совершенствования / М. А. Бурда. – Москва : АНО "Академический альянс", 2024. – 132 с.

2. Волох В.А. Политико-правовые формы управления трудовой миграцией в Российской Федерации: монография / В.А. Волох. – Москва : Издательский дом «ИМЦ», 2022. – 240 с.

3. Гребенюк А.А. Трудовая миграция и экономическое развитие: последствия и система показателей: монография. / А.А. Гребенюк. – М.: Креативная экономика, 2017.

4. Миграционная правовая политика России: тенденции и пути развития : монография / [Л. В. Андриченко, П. О. Дутов, А. С. Емельянов и др.] ; отв. ред. Л. В. Андриченко ; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2024. — 288 с.

5. Российское общество и государство в условиях становления нового мирового порядка: демографическая ситуация в 2022 году / С. В. Рязанцев, Т. К. Ростовская, В. Н. Архангельский [и др.]. – Москва : Издательство Проспект, 2023. – 448 с.

6. Юдина Т.Н. Миграция: словарь основных терминов. – М.: Издательство РГСУ, Академический проспект, 2007. – 472 с.

Дополнительная литература:

1. Бурда М.А. Миграционные процессы на постсоветском пространстве: Россия и особенности внешней трудовой миграции // Проблемы постсоветского пространства. 2022. Т. 9. № 4.

2. Бурда М. А., Зорин В. Ю. Миграционная политика современной России: формирование мест компактного проживания иностранных граждан как фактор риска межнациональных отношений // PolitBook. – 2024. – № 4. – С. 6-17.

3. Бурда, М. А. Модели миграционной политики современного государства // Социальные и гуманитарные знания. – 2024. – Т. 10, № 3. – С. 268-277.

4. Бурда, М. А. Миграционная политика России: организованный набор как эффективный механизм внешней трудовой миграции / М. А. Бурда // Управленческое консультирование. – 2025. – № 2(188). – С. 18-28.

5. Волох В. А. Дмитриева Т. Н. Риск-ориентированный подход в государственном управлении внешней миграцией // Управление. – 2024. – Т. 12, № 1. – С. 5-15.

6. Гребенюк, А. А. Потребность российской экономики в иностранных трудовых ресурсах в условиях внедрения новых технологий / А. А. Гребенюк // Экономика региона. – 2020. – Т. 16, № 2.

7. Дутов П. О. Международно-правовое регулирование организованных форм внешней трудовой миграции // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. – 2023. – № 3(67).

8. Комаровский В. В. Организованный набор трудовых мигрантов и факторы, влияющие на его развитие // Социально-трудовые исследования. – 2023. – № 4(53).
9. Красинец Е. С. Трудовая миграция в Россию: тренды развития и последствия для рынка труда // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2023. – № 12(158).
10. Красинец Е. С. Международная трудовая миграция в развитии современной России // Народонаселение. – 2022. – Т. 25, № 2.

Справочные системы:

1. http://nlr.ru/ – Российская национальная библиотека
2. https://rusneb.ru/ -Национальная электронная библиотека
3. https://www.rsl.ru/ – Российская государственная библиотека
4. https://www.elibrary.ru/ - Научная электронная библиотека
5. https://www.rambler.ru/ – Поисковая система
6. https://yandex.ru/ – Поисковая система
7. http://www.consultant.ru/ – Консультант плюс
8. https://www.garant.ru/ – Гарант
9. https://www.fedstat.ru/ - Единая межведомственная информационно-статистическая система.

4.3 Кадровое обеспечение реализации программы повышения квалификации

Реализация программы обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, специальную подготовку по использованию ДОТ в учебном процессе, систематически занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью, а также владеющие навыками интерактивной работы. Условием допуска к участию в Программе является наличие у преподавателя методических разработок, а также владение активными формами и методами обучения.

Все преподаватели имеют ученую степень и/ или опыт деятельности в соответствующей профессиональной области.

Руководство Программы вместе с преподавателями поддерживают высокий квалификационный уровень ППС за счет регулярного повышения квалификации преподавателей, содействие в их участии в конференциях и методических семинарах, обеспечивает привлечение ППС для работы в органах власти в качестве экспертов (при разработке региональных программ и проектов, в кадровых комиссиях и т.д).