

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Регулирование трудовых отношений с иностранными гражданами

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	<u>Управление персоналом организации и государственной службы</u>
<i>Квалификация выпускника</i>	<u>бакалавр</u>

Москва
2025

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Разработка и реализация проектов	УК-2
Профессиональные		ПК-6
Профессиональные		ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 определяет задачи исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.3 владеет инструментами для определения и достижения задач, подчиненных общей цели, с использованием действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
ПК-6	Способен интерпретировать нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, использовать знания процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	ПК-6.1 использует на практике Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ПК-6.5 разрабатывает локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

	Федерации, оформлять сопровождающую документацию, разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, разрабатывать локальные нормативные акты, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках), использовать знания нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда	
ПК-8	Способен анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации, целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-8.2 использует современные технологии социальной работы с персоналом ПК-8.3 участвует в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

--	--	--

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине.

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
	алгоритмы поиска оптимальных способов решения задач в рамках поставленной цели, технологию проектирования, необходимые ресурсы, действующие правовые нормы и ограничения в регулировании трудовых отношений с иностранными гражданами	определять задачи исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений в регулировании трудовых отношений с иностранными гражданами	инструментами для определения и достижения задач, подчиненных общей цели, с использованием действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений в регулировании трудовых отношений с иностранными гражданами
Код компетенции	ПК-6		
	Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда в регулировании трудовых отношений с иностранными	применять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и оформлять сопровождающую документацию; разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об	навыками оформления сопровождающей документации, владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) в регулировании трудовых отношений с

	гражданами.	отпусках, положение о командировках) в регулировании трудовых отношений с иностранными гражданами	иностранцами гражданами.
Код компетенции	ПК-8		
	- основными формами и видами социального взаимодействия (принципы кооперативного взаимодействия, основные факторы, усиливающие/снижающие кооперативность взаимодействия, основные формы конкурентного взаимодействия, основные факторы, усиливающие/снижающие конкурентность взаимодействия); - навыками организации групповой работы. методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; - формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; - современными технологиями эффективного влияния на личность и группу; управления дисциплинарными отношениями;	- анализировать профессиональные ситуации с позиции участвующих в нем индивидов, социальной сферы; - выявлять и оценивать специфику социально-психологических связей и отношений в социальных сообществах; - устанавливать индивидуальные различия в личностных характеристиках работников и их поведении для повышения результативности деятельности организации; - овладеть современными методами и технологиями активного воздействия на социально-психологический климат в коллективе, самостоятельно проводить оценку результатов труда и тестирование личных качеств работников; - освоить методы управления межличностными и межгрупповыми конфликтами; - организовывать работу группы	- основными формами и видами социального взаимодействия (принципы кооперативного взаимодействия, основные факторы, усиливающие/снижающие кооперативность взаимодействия, основные формы конкурентного взаимодействия, основные факторы, усиливающие/снижающие конкурентность взаимодействия); - навыками организации групповой работы. методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; - формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; - современными технологиями эффективного влияния на личность и группу; управления дисциплинарными отношениями; - современными

	- современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.	(определять ролевой состав группы, определять тип взаимодействия в группе, определять уровень развития группы);	технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
--	---	---	--

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Регулирование трудовых отношений с иностранными гражданами» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП. Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с такими, как: «Регламентация и нормирование труда», «Трудовое право», «Современные методы оценки персонала», «Управление карьерой», «Управление социальным развитием персонала, «Организация кадровой службы».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлен путем его ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

Виды учебной работы		Формы обучения
		Очно-заочная с применением ДОТ
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		3/108
Контактная работа:		10
	Занятия лекционного типа	2
	Занятия семинарского типа	8
	Промежуточная аттестация: зачет	0,1
Самостоятельная работа (СРС)		97,9

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1.Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1.Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятель ная работа
		Занятия лекционно го типа		Занятия семинарского типа				
		Лекци и	Иные учебн ые заня тия	Прак тичес кие занят ия	Сем ина ры	Лаборатор ные работы	Иные занят ия	
1.	Тема 1. Российское законодательство и международно-правовые акты о защите прав иностранцев и лиц без гражданства.	2		2				13
2.	Тема 2. Основы правового положения иностранцев в России: виды иностранных граждан, основания их пребывания, порядок въезда и выезда из страны.			2				13
3.	Тема 3. Экономический статус иностранцев в России. Правовое положение иностранной собственности.			2				13
4.	Тема 4. Правовое регулирование трудовых отношений с участием иностранных лиц в России.			2				13

5.	Тема 5. Механизм защиты прав иностранцев по Российскому и международному праву. Дипломатическая и консульская защита.							13
6.	Тема 6. Ответственность иностранных граждан и лиц без гражданства за нарушения законодательства РФ.							16
7.	Тема 7. Трудовые и социальные права иностранных рабочих - мигрантов. Порядок привлечения и использования труда иностранцев в РФ.							16,9
Итого		2		8				97,9
Промежуточная аттестация			0,1					

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Российское законодательство и международно-правовые акты о защите прав иностранцев и лиц без гражданства.	Международные правовые акты о защите прав иностранных граждан и лиц без гражданства. Обеспечение прав человека в универсальном международном праве. Универсальные (конвенционные) органы в области защиты прав человека и защита отдельных категорий лиц (инвалиды, дети, женщины). Защита прав человека в сфере труда в рамках Международной Организации Труда. Восстановление нарушенных прав иностранных граждан и лиц без гражданства (неграждан) в международном трудовом праве. Конституционно-правовые основы трудовых прав иностранцев в России
2.	Основы правового положения иностранцев в	Источники правового регулирования статуса иностранных лиц в России: законодательство

	России: виды иностранных граждан, основания их пребывания, порядок въезда и выезда из страны.	России и международно-правовые акты. Виды иностранцев, режимы и основания их пребывания в России: временное пребывание, временное и постоянное проживание иностранцев в России. Трудовые права иностранцев в России. Порядок въезда и выезда иностранных граждан и лиц без гражданства на территорию Российской Федерации. Регистрация и учет иностранцев, осуществляющих трудовую деятельность
3.	Экономический статус иностранцев в России. Правовое положение иностранной собственности.	Допуск иностранцев к трудовой деятельности и предоставление им экономических прав в России. Режим защиты работающих иностранцев по законодательству России. Защита права на оплачиваемый труд иностранных лиц в международном и внутригосударственном праве. Формы нарушения трудовых прав иностранных лиц. Международные средства защиты трудовых прав иностранных лиц. Правовое регулирование трудовых споров с участием иностранных граждан
4.	Правовое регулирование трудовых отношений с участием иностранных лиц в России.	Регулирование трудовых и социальных отношений в законодательстве и международных соглашениях РФ. Порядок привлечения и использования в России иностранной рабочей силы. Контроль за трудовой деятельностью рабочих - мигрантов. Ответственность за нарушение условий и порядка использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации. Социальное обеспечение иностранцев в России и российских граждан за рубежом. Гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения иностранцев, работающих в Российской Федерации
5.	Механизм защиты прав иностранцев по Российскому и международному праву	Законодательные гарантии прав и свобод иностранного работника. Институциональные гарантии обеспечения и защиты прав иностранного работника. Судебная защита прав иностранного работника. Уполномоченный по правам человека (омбудсмен). Восстановление нарушенных прав иностранных работников и лиц без гражданства в РФ. Восстановление нарушенных прав иностранных работников и лиц без гражданства (неграждан) в международном праве. Дипломатическая и консульская защита прав иностранного работника.
6.	Ответственность иностранных граждан и лиц без гражданства за нарушения законодательства РФ.	Нарушение законодательства иностранными гражданами, осуществляющими деятельность на территории Российской Федерации. Нежелательность пребывания (проживания) иностранцев в Российской Федерации. Депортация иностранцев за пределы Российской Федерации. Административное выдворение иностранцев за пределы Российской Федерации.

7.	Трудовые и социальные права иностранных рабочих - мигрантов. Порядок привлечения и использования труда иностранцев в РФ.	Регулирование трудовых и социальных отношений в законодательстве и международных соглашениях РФ. Порядок привлечения и использования в России иностранной рабочей силы. Контроль за трудовой деятельностью рабочих-мигрантов. Ответственность за нарушение условий и порядка использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации. Социальное обеспечение иностранцев в России и российских граждан за рубежом. Гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения иностранцев, работающих в Российской Федерации. Международные соглашения по вопросам социального обеспечения. Правовое регулирование привлечения иностранной рабочей силы из стран - членов СНГ, Евразийского экономического союза
----	--	--

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Российское законодательство и международно-правовые акты о защите прав иностранцев и лиц без гражданства.	Международные правовые акты о защите прав иностранных граждан и лиц без гражданства. Обеспечение прав человека в универсальном международном праве. Универсальные (конвенционные) органы в области защиты прав человека и защита отдельных категорий лиц (инвалиды, дети, женщины). Защита прав человека в сфере труда в рамках Международной Организации Труда. Восстановление нарушенных прав иностранных граждан и лиц без гражданства (неграждан) в международном трудовом праве. Конституционно-правовые основы трудовых прав иностранцев в России
2.	Основы правового положения иностранцев в России: виды иностранных граждан, основания их пребывания, порядок въезда и выезда из страны.	Источники правового регулирования статуса иностранных лиц в России: законодательство России и международно-правовые акты. Виды иностранцев, режимы и основания их пребывания в России: временное пребывание, временное и постоянное проживание иностранцев в России. Трудовые права иностранцев в России. Порядок въезда и выезда иностранных граждан и лиц без гражданства на территорию Российской Федерации. Регистрация и учет иностранцев, осуществляющих трудовую деятельность
3.	Экономический статус иностранцев в России. Правовое	Допуск иностранцев к трудовой деятельности и предоставление им экономических

	положение иностранной собственности.	прав в России. Режим защиты работающих иностранцев по законодательству России. Защита права на оплачиваемый труд иностранных лиц в международном и внутригосударственном праве Формы нарушения трудовых прав иностранных лиц. Международные средства защиты трудовых прав иностранных лиц. Правовое регулирование трудовых споров с участием иностранных граждан
4.	Правовое регулирование трудовых отношений с участием иностранных лиц в России.	Регулирование трудовых и социальных отношений в законодательстве и международных соглашениях РФ Порядок привлечения и использования в России иностранной рабочей силы. Контроль за трудовой деятельностью рабочих-мигрантов. Ответственность за нарушение условий и порядка использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации. Социальное обеспечение иностранцев в России и российских граждан за рубежом. Гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения иностранцев, работающих в Российской Федерации
5.	Механизм защиты прав иностранцев по Российскому и международному праву	Законодательные гарантии прав и свобод иностранного работника. Институциональные гарантии обеспечения и защиты прав иностранного работника. Судебная защита прав иностранного работника. Уполномоченный по правам человека (омбудсмен). Восстановление нарушенных прав иностранных работников и лиц без гражданства в РФ. Восстановление нарушенных прав иностранных работников и лиц без гражданства (неграждан) в международном праве. Дипломатическая и консульская защита прав иностранного работника.
6.	Ответственность иностранных граждан и лиц без гражданства за нарушения законодательства РФ.	Нарушение законодательства иностранными гражданами, осуществляющими деятельность на территории Российской Федерации. Нежелательность пребывания (проживания) иностранцев в Российской Федерации. Депортация иностранцев за пределы РФ. Административное выдворение иностранцев за пределы Российской Федерации.
7.	Трудовые и социальные права иностранных рабочих - мигрантов. Порядок	Регулирование трудовых и социальных отношений в законодательстве и международных соглашениях РФ

	привлечения и использования труда иностранцев в РФ.	Гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения иностранцев, работающих в Российской Федерации. Международные соглашения по вопросам социального обеспечения. Правовое регулирование привлечения иностранной рабочей силы из стран - членов СНГ, Евроазиатского экономического союза
--	---	---

6.2.3.Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Российское законодательство и международно-правовые акты о защите прав иностранцев и лиц без гражданства	Российское законодательство и международно-правовые акты о защите прав иностранцев и лиц без гражданства. Обеспечение прав человека в универсальном международном праве. Универсальные (конвенционные) органы в области защиты прав человека и защита отдельных категорий лиц (инвалиды, дети, женщины). Защита прав человека в сфере труда в рамках Международной Организации Труда. Восстановление нарушенных прав иностранных граждан и лиц без гражданства (неграждан) в международном трудовом праве. Конституционно-правовые основы трудовых прав иностранцев в России
2.	Основы правового положения иностранцев в России: виды иностранных граждан, основания их пребывания, порядок въезда и выезда из страны	Основы правового положения иностранцев в России: виды иностранных граждан, основания их пребывания, порядок въезда и выезда из страны. Виды иностранцев, режимы и основания их пребывания в России: временное пребывание, временное и постоянное проживание иностранцев в России. Трудовые права иностранцев в России. Порядок въезда и выезда иностранных граждан и лиц без гражданства на территорию Российской Федерации. Регистрация и учет иностранцев, осуществляющих трудовую деятельность
3.	Экономический статус иностранцев в России. Правовое положение иностранной собственности	Экономический статус иностранцев в России. Правовое положение иностранной собственности. Режим защиты работающих иностранцев по законодательству России. Защита права на оплачиваемый труд иностранных лиц в международном и внутригосударственном праве. Формы нарушения трудовых прав иностранных лиц. Международные средства защиты трудовых прав

		иностранных лиц. Правовое регулирование трудовых споров с участием иностранных граждан
4.	Правовое регулирование трудовых отношений с участием иностранных лиц в России	Правовое регулирование трудовых отношений с участием иностранных лиц в России. Контроль за трудовой деятельностью рабочих-мигрантов. Ответственность за нарушение условий и порядка использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации. Социальное обеспечение иностранцев в России и российских граждан за рубежом. Гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения иностранцев, работающих в Российской Федерации
5.	Механизм защиты прав иностранцев по Российскому и международному праву	Механизм защиты прав иностранцев по Российскому и международному праву. Механизм защиты прав иностранцев по Российскому и международному праву. Судебная защита прав иностранного работника. Уполномоченный по правам человека (омбудсмен). Восстановление нарушенных прав иностранных работников и лиц без гражданства в РФ. Восстановление нарушенных прав иностранных работников и лиц без гражданства (неграждан) в международном праве. Дипломатическая и консульская защита прав иностранного работника.
6.	Ответственность иностранных граждан и лиц без гражданства за нарушения законодательства РФ	Нарушение законодательства иностранными гражданами, осуществляющими деятельность на территории Российской Федерации. Нежелательность пребывания (проживания) иностранцев в Российской Федерации. Депортация иностранцев за пределы Российской Федерации. Административное выдворение иностранцев за пределы Российской Федерации. Ответственность иностранных граждан и лиц без гражданства за нарушения законодательства РФ.
7.	Трудовые и социальные права иностранных рабочих - мигрантов. Порядок привлечения и использования труда иностранцев в РФ	Трудовые и социальные права иностранных рабочих - мигрантов. Порядок привлечения и использования в России иностранной рабочей силы. Контроль за трудовой деятельностью рабочих-мигрантов. Ответственность за нарушение условий и порядка использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации. Социальное обеспечение иностранцев в России и российских граждан за рубежом.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Российское законодательство и международно-правовые акты о защите прав иностранцев и лиц без гражданства.	Опрос Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
2.	Основы правового положения иностранцев в России: виды иностранных граждан, основания их пребывания, порядок въезда и выезда из страны.	Опрос, проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
3.	Экономический статус иностранцев в России. Правовое положение иностранной собственности.	Опрос, тест, дискуссия, информационный проект Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
4.	Правовое регулирование трудовых отношений с участием иностранных лиц в России.	Опрос, проблемно-аналитическое задание, информационный проект Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
5.	Механизм защиты прав иностранцев по Российскому и международному праву	Опрос, тест, дискуссия Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
6.	Ответственность иностранных граждан и лиц без гражданства за нарушения	Опрос, дискуссия, информационный проект Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.

	законодательства РФ.	
7.	Трудовые и социальные права иностранных рабочих - мигрантов. Порядок привлечения и использования труда иностранцев в РФ.	Опрос, тест, информационный проект Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Международные правовые акты о защите прав иностранных граждан и лиц без гражданства.
2. Обеспечение прав человека в универсальном международном праве.
3. Универсальные (конвенционные) органы в области защиты прав человека и защита отдельных категорий лиц (инвалиды, дети, женщины).
4. Защита прав человека в сфере труда в рамках Международной Организации Труда.
5. Восстановление нарушенных прав иностранных граждан и лиц без гражданства (неграждан) в международном трудовом праве.
6. Конституционно-правовые основы трудовых прав иностранцев в России
7. Источники правового регулирования статуса иностранных лиц в России: законодательство России и международно-правовые акты.
8. Виды иностранцев, режимы и основания их пребывания в России: временное пребывание, временное и постоянное проживание иностранцев в России.
9. Трудовые права иностранцев в России.
10. Порядок въезда и выезда иностранных граждан и лиц без гражданства на территорию Российской Федерации. Регистрация и учет иностранцев, осуществляющих трудовую деятельность
11. Допуск иностранцев к трудовой деятельности и предоставление им экономических прав в России.
12. Режим защиты работающих иностранцев по законодательству России.
13. Защита права на оплачиваемый труд иностранных лиц в международном и внутригосударственном праве
14. Формы нарушения трудовых прав иностранных лиц.
15. Международные средства защиты трудовых прав иностранных лиц.
16. Правовое регулирование трудовых споров с участием иностранных граждан
17. Регулирование трудовых и социальных отношений в законодательстве и международных соглашениях РФ
18. Порядок привлечения и использования в России иностранной рабочей силы.
19. Контроль за трудовой деятельностью рабочих-мигрантов.
20. Ответственность за нарушение условий и порядка использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.
21. Социальное обеспечение иностранцев в России и российских граждан за рубежом.
22. Гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения иностранцев, работающих в Российской Федерации

23. Законодательные гарантии прав и свобод иностранного работника.
24. Институциональные гарантии обеспечения и защиты прав иностранного работника.
25. Судебная защита прав иностранного работника.
26. Уполномоченный по правам человека (омбудсмен).
27. Восстановление нарушенных прав иностранных работников и лиц без гражданства в РФ.
28. Восстановление нарушенных прав иностранных работников и лиц без гражданства (неграждан) в международном праве.
29. Дипломатическая и консульская защита прав иностранного работника.
30. Нарушение законодательства иностранными гражданами, осуществляющими деятельность на территории Российской Федерации.
31. Нежелательность пребывания (проживания) иностранцев в Российской Федерации.
32. Депортация иностранцев за пределы Российской Федерации.
33. Административное выдворение иностранцев за пределы Российской Федерации.
34. Регулирование трудовых и социальных отношений в законодательстве и международных соглашениях РФ
35. Порядок привлечения и использования в России иностранной рабочей силы.
36. Контроль за трудовой деятельностью рабочих- мигрантов.
37. Ответственность за нарушение условий и порядка использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.
38. Социальное обеспечение иностранцев в России и российских граждан за рубежом.
39. Гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения иностранцев, работающих в Российской Федерации.
40. Международные соглашения по вопросам социального обеспечения.
41. Правовое регулирование привлечения иностранной рабочей силы из стран - членов СНГ, Евразийского экономического союза

Вопросы для дискуссий

1. Семь плюсов приема на работу граждан ЕАЭС.
 - Особенности международных договоров со странами ЕАЭС.
 - Льготы в области трудовых отношений, налогообложения и социального страхования для трудящихся из стран ЕАЭС.
 - Порядок привлечения к работе граждан государства-члена ЕАЭС — пошаговая инструкция: перечень документов, особенности заключения трудового договора.
 - Медицинский полис (ОМС) для трудящихся из стран ЕАЭС, новые правила выдачи.
 - Срок пребывания и особенности миграционного учета граждан стран ЕАЭС.
 - Уведомление МВД о заключении/расторжении трудового договора или договора ГПХ.
 - «Самозанятые» граждане ЕАЭС: как иностранцу стать самозанятым, какие услуги/работы можно оказывать(выполнять), ограничения по доходу.
 - Обязанности Ю/Л при заключении договора с самозанятым иностранцем: миграционный учет. Будущее «Самозанятых» — альтернатива Патента (отмена патента).
 - Типичные ошибки, связанные с привлечением граждан ЕВРАЗЭС к труду. Случаи, когда на работодателя могут наложить штраф.
2. Нужно ли самому трудящемуся государства члена ЕАЭС везти или направлять в МВД трудовой договор или его копию.
3. Ставка НДФЛ, применяемая в отношении доходов иностранцев из ЕАЭС.
4. В каком размере следует уплачивать страховые взносы на доходы иностранцев из ЕАЭС? Имеют ли право на пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, пособие по уходу за ребенком, пособие на погребение иностранцы из Армении, Казахстана, Белоруссии и Киргизии?
5. Работа по совместительству.

6. При длительной командировки трудящегося государства члена ЕАЭС, уведомлять ли МВД субъекта РФ, где он работает (командируется)?

7. «Самозанятые» граждане ЕВРАЗЭС: как иностранцу стать самозанятым, какие услуги/работы можно оказывать(выполнять), ограничения по доходу.

8. Обязанности Ю/Л при заключении договора с самозанятым иностранцем: миграционный учет, уведомление, налогообложение выплат.

9. Иностранцы работники — новые правила, меры господдержки и особенности труда, что необходимо знать. Особый порядок труда (Указ № 274 от 18.04.2020, Указ Президента РФ от 15.06.2020 № 392).

10. Оплата патента в данный период (что сказано об этом в Указе Президента). Разъяснение и методические указания МВД. Как будут развиваться трудовые отношения с иностранцами после «самоизоляции». Позитивные моменты для компаний и возможные препятствия(ограничение) труда в связи с высоким ростом безработицы.

11. Снятие ограничения на однократное право обращения с заявлением о переоформлении патента.

12. Ограничения на привлечение к работе иностранцев в 2021. Запрет использования иностранцев в отдельных видах деятельности в 2021 г., что важно знать и какие действия необходимо предпринять, чтобы не нарушить закон. Запрет на использование иностранцев в отдельных видах деятельности, устанавливаемый субъектами РФ.

13. Новый Порядок и формы уведомлений контролирующих органов (практика применения) с 1 января 2021 года трудовых отношениях с иностранцами, о заключении, прекращении договоров ГПХ с иностранцами, усиление санкций и порядка контроля. Что необходимо знать и соблюдать работодателю об оформлении иностранцев вне зависимости от страны их происхождения (визовый, безвизовый, ЕВРАЗЭС).

14. Квота на 2021 г. на временное проживание.

15. Размеры авансовых платежей за патент (НДФЛ) в 2021 г. по субъектам РФ.

16. Патентная система — привлечения к труду «безвизовых иностранцев».

17. Обязательные требования и документы, которые необходимо предъявить для трудоустройства. Уведомление государственных органов о привлечении «Патентных» иностранцев к труду. Трудности, с которыми все сталкиваются на практике? Обсуждаем способы их решения.

18. Сроки обращения за патентом с даты пересечения границы и ответственность за их нарушение. Запрет командировок за пределы субъекта РФ Патентных иностранцев.

19. Полномочия органов государственной власти по приостановлению выдачи патентов

20. Дополнительное медицинское страхование иностранцев.

21. Распространенные ошибки и заблуждения, допускаемые при уплате авансовых платежей по НДФЛ.

22. Порядок продления Патента. Основные ошибки и заблуждения работодателей.

23. Правовые пробелы и коллизии, которые не урегулированы новым законом, обходим подводные камни, привлекаем иностранцев быстро и удобно.

24. Ошибки, за которые могут привлечь к ответственности.

25. Налоги за иностранцев в 2021 году.

26. НДФЛ, ФСС, отчисления по несчастным случаям, оплата больничных. «Подводные камни» авансовых платежей по НДФЛ, жесткие нюансы нововведений.

27. Процессуальные препятствия (патентная система) со стороны ФНС, с которыми сталкиваются работодатели при получении Уведомлений по зачету авансовых платежей, способы их устранения.

28. Построение системы и порядка уплаты налогов совместно с иностранцами.

29. Трудовые отношения с иностранцами: важные вопросы.

30. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства — Глава 50.1 ТК РФ.

31. Трудовой договор: срочный или бессрочный?
32. Обязательные Сведения, которые включаются в трудовой договор с иностранцем.
33. Приостановление действие трудового договора с иностранцем.
34. Электронные трудовые книжки и иностранные работники.
35. Миграционный учет 2021 — без ошибок.
36. Нормативно — правовая база, регулирующая миграционный учет иностранных граждан.
37. Порядок и сроки постановки на миграционный учет в 2021 году: обсуждаем новые правила правовые коллизии, плюсы и минусы для работодателя.
38. Электронная постановка на миграционный учет иностранного гражданина по месту пребывания (проживания) с 7 сентября 2020 г. (Закон 08.06.2020 № 182-ФЗ).
39. Новая форма уведомления о прибытии иностранца в место пребывания с 13.06.2020 (Приказ МВД России от 24.03.2020 № 180).
40. Обязанности и ответственность приглашающей иностранцев стороны (Федеральный закон от 19.07.2018 № 215-ФЗ, № 216-ФЗ).
41. Может ли работодатель быть принимающей стороной — в каких случаях? Могут ли оштрафовать иностранца за отсутствие миграционного учета?
42. Дополнительный контроль за соответствием регистрации по месту пребывания и фактического места проживания/пребывания.
43. Особенности миграционного учета: ВКС, иностранцев ЕВРАЗЭС, «патентных» иностранцев, иностранцев на вахте
44. Чем отличается продление патента от продления регистрации по месту пребывания.
45. Новое основание снятия с миграционного учета иностранцев — принимающей стороной, если иностранец убыл из места пребывания. Порядок снятия учета по пп. 5 п.1 ст. 23 закона 109-ФЗ. Обязательное снятие с учета иностранцев принимающей стороной, если основания для постановки на учет отсутствуют (утрачены).
46. Кто может проверить отрывную часть уведомления? Особенности миграционного учета при вахтовой методе.
47. Уголовная ответственность для руководителей юридических лиц за фиктивную регистрацию в компании.
48. Ответственность за нарушение правил миграционного учета.
49. Проверки МВД: административный регламент проверок.
50. Что в первую очередь в 2021 году будут проверять сотрудники МВД и кого?
51. Введение риск-ориентированного подхода и проверочных листов при проверках МВД законности привлечения иностранной рабочей к труду (Постановление Правительства РФ от 27.12.2017 № 1668).
52. Проверь себя заранее! Используя проверочные листы, установленные для плановых проверок МВД. Приказ МВД России от 29.01.2019 № 42.
53. Ошибки в сфере привлечения и использования иностранных работников.
54. Порядок проведения проверок — плановые/внеплановые (документарная и выездная).
55. Административная ответственность за нарушения при привлечении иностранной рабочей силы, сроки исковой давности, обжалование действий сотрудников МВД.
56. Актуальные вопросы.
57. Инструктаж работника-иностранца.
58. Создание локального нормативного акта — памятки для иностранца.
59. Повышение правовой грамотности работников-иностранцев и их лояльности к правилам работодателя.
60. Эффективные действия и эффективное поведение иностранного работника и

работодателя при проверке МВД.

Типовые тесты

1. Выигрыши, которые получает страна, использующая труд иностранной рабочей силы:

- а) повышение конкурентоспособности продукции;
- б) уменьшение спроса на труд;
- в) снижение давления на рынке труда со стороны предложения;
- г) укрепление социальной стабильности в обществе;
- д) все перечисленное неверно.

2. Миграционная политика страны-реципиента может включать:

- а) иммигрантские квоты;
- б) определение временных интервалов для работы мигранта;
- в) географические и национальные приоритеты для принимаемых миграционных потоков;
- г) требования по полу, возрасту, здоровью и законопослушности;
- д) все перечисленное верно;

3. Миграционная политика должна стать:

- а) частью промышленной и региональной политики;
- б) частью социальной политики;
- в) частью денежно-кредитной политики;
- г) автономной.

4. Объективными ограничителями миграции рабочей силы могут быть:

- а) наличие свободных вакансий на рынке труда;
- б) ограниченность бюджетных средств по социальному обеспечению;
- в) языковые барьеры;
- г) отсутствие соглашений о признании дипломов об образовании;
- д) все перечисленное верно.

5. В последние годы развитые страны ужесточили миграционные барьеры, потому что опасаются:

- а) размаха нелегальной миграции;
- б) роста безработицы среди местного населения;
- в) снижения достигнутого уровня социальной стабильности;
- г) все перечисленное верно.

6. Выигрыш страны-реципиента от использования квалифицированного труда мигранта состоит в:

- а) снижении издержек производства за счет более низкой оплаты труда мигрантов
- б) повышении качества произведенной продукции
- в) экономии вложений в человеческий капитал
- г) межнациональном культурном обогащении
- д) сдерживании притязаний на более высокую оплату труда отечественных специалистов

7. Исходя из определений отдельных категорий найдите соответствие между этими категориями и их содержанием:

а) миграция рабочей силы;	1) выезд трудоспособного населения из данной
---------------------------	--

	страны за ее пределы;
б) иммиграция;	2) перемещение трудоспособного населения, вызванное причинами экономического характера;
в) эмиграция;	3) разность между количеством людей, переселившихся за пределы данной страны, и количеством людей, переселившихся в данную страну из-за ее пределов;
г) миграционное сальдо;	4) эмиграция высококвалифицированных специалистов, преимущественно из развивающихся стран в высокоразвитые;
д) «утечка умов»;	5) сумма числа иммигрантов и эмигрантов для данной страны;
е) валовая миграция.	6) въезд трудоспособного населения в данную страну из-за ее пределов.

Правильные ответы: 1 – в; 2 – а; 3 – г; 4 – д; 5 – е; 6 – б.

8. Меры страны-реципиента, ведущие к увеличению трудовой миграции:

- а) повышение уровня реальной заработной платы в принимающей стране
- б) либерализация правил выезда граждан своей страны за рубеж
- в) размеры принимающей страны;
- г) либерализация правил въезда в страну из-за рубежа

9. Международная трудовая миграция – это (выберите наиболее точный ответ):

- а) выезд трудоспособного населения из данной страны за рубеж;
- б) выезд из страны и въезд в страну трудоспособного населения по экономическим причинам;
- в) выезд высококвалифицированных специалистов из данной страны за рубеж;
- г) въезд трудоспособного населения в данную страну из-за рубежа.

10. Шаги правительства Франции, ведущие к большему росту масштабов международной трудовой миграции:

- а) либерализация правил эмиграции;
- б) либерализация правил иммиграции+;
- в) реализация программ экономической помощи развивающимся странам;
- г) реализация программы диверсификации географической структуры иммиграции?

11. При прочих равных условиях в результате международной трудовой миграции:

- а) рабочие, оставшиеся в стране эмиграции, и предприниматели в принимающей стране получают чистый экономический выигрыш+;
- б) предприниматели в стране эмиграции и рабочие в принимающей стране получают чистый экономический выигрыш;
- в) рабочие, оставшиеся в стране эмиграции, и рабочие в принимающей стране получают чистый экономический выигрыш;
- г) предприниматели в стране эмиграции и в принимающей стране получают чистый экономический выигрыш.

12. Последствия международной трудовой миграции для страны-донора:

- а) уменьшение безработицы;
- б) «утечка умов»;
- в) снижение в стране среднего уровня заработной платы;
- г) увеличение объема производства ВВП.

13. Показатели, используемые для оценки размеров международной трудовой миграции:

- а) масштабы выбытий эмигрантов;
- б) количество денежных переводов работников-мигрантов в страну, из которой они выбыли
- в) масштабы прибытий иммигрантов
- г) объем вывоза имущества эмигрантов из страны выбытия;

14. Как повлияет процесс иммиграции на производство в принимающей стране – стране-реципиенте капиталоемкого и трудоемкого товаров:

- а) производство капиталоемкого товара сократится, а производство трудоемкого товара возрастет
- б) производство капиталоемкого товара возрастет, а трудоемкого товара – сократится;
- в) возрастет производство обоих товаров;
- г) сократится производство обоих товаров.

15. Последствия международной трудовой миграции для страны-реципиента:

- а) экономия средств на обучение принимаемых рабочих и специалистов;
- б) уменьшение объема производства ВВП;
- в) рост предложения рабочей силы на рынке труда;
- г) снижение издержек фирмы на заработную плату трудовых иммигрантов;
- д) приток валютных средств из-за рубежа.

16. Государства воздействуют на процессы миграции с целью нейтрализовать отрицательные эффекты, регулируя следующие показатели:

- а) количество иммигрантов;
- б) национальная принадлежность;
- в) профессиональная структура;
- г) половозрастная структура;
- д) продолжительность пребывания в стране;

17. Результатом возрастания удельного веса мигрантов с высокой профессиональной подготовкой является:

- а) значительный положительный эффект для принимающих стран;
- б) рост экономической преступности;
- в) политическая нестабильность;
- г) значительные убытки.

18. Наиболее многочисленная в настоящее время категория мигрантов:

- а) иммигранты, легально въезжающие в страну;
- б) нелегальные иммигранты;
- в) лица, просящие убежища;
- г) беженцы;
- д) работники-мигранты по контракту.

19. Международная миграция высококвалифицированных кадров, или «утечка умов», осуществляется в форме:

- а) выезда за рубеж на постоянное место жительства;
- б) реэмиграции;
- в) выезда за рубеж на контрактной основе;
- г) оттока избыточной рабочей силы из страны-экспортера;

д) найма ученых и специалистов иностранными компаниями с иностранным участием, находящимися на территории страны-экспортера.

20. Последствия международной трудовой миграции для мировой экономики в целом:

- а) обеспечивается менее эффективное использование трудовых ресурсов за счет их межстранового перераспределения;
- б) повышается средний уровень зарплаты в принимающей стране;
- в) понижается реальная заработная плата квалифицированной рабочей силы;
- г) перераспределяется чистый экономический выигрыш между принимающей страной и страной эмиграции.

21. Особенности современных мировых рынков труда:

- а) рост масштабов международной трудовой миграции
- б) рост доли молодежи, женщин и детей в миграционном процессе
- в) получение валютных поступлений за счет денежных переводов мигрантов
- г) возвращение эмигрантов на постоянное место жительства;
- д) формирование «черного рынка» труда в современных центрах притяжения иностранной рабочей силы

22. Факторы, определяющие трудовую миграцию:

- а) таможенная политика;
- б) различные уровни экономического развития стран;
- в) состояние национального рынка труда;
- г) структурная перестройка экономики;
- д) желание скрыть получаемые доходы.

23. Перемещение людей через границы тех или иных территорий с переменой места жительства или на достаточно длительный срок – это:

- а) диверсификация населения;
- б) маргинализация населения;
- в) миграция населения;
- г) геополитизация;
- д) урбанизация.

24. Продолжительная тенденция «старения населения» характерна для стран:

- а) развивающихся;
- б) высокоразвитых
- в) миграция населения
- г) геополитизация;
- д) урбанизация

25. Экономические причины усиления миграции:

- а) различный уровень экономического развития в странах;
- б) зарубежная деятельность ТНК;
- в) наличие и рост безработицы в стране;
- г) ввоз в страну ядовитых отходов;
- д) разная степень обеспеченности страны трудовыми ресурсами

26. В России иностранный гражданин

- а) не должен платить налоги
- б) должен платить налоги

- в) должен платить налоги только своего государства
- г) все перечисленное неверно.

27. Стать полицейским в России иностранный гражданин

- а) не может
- б) может
- в) может, если получит специальный патент
- г) все перечисленное неверно.

28. Где можно зарегистрировать брак в Российской Федерации?

- а) В судах общей юрисдикции
- б) В органах записи актов гражданского состояния (ЗАГС)
- в) В органах брачных дел
- г) все перечисленное неверно

29. Что относится к конституционным обязанностям иностранных граждан в России?

- а) Обязанность не наносить ущерба интересам России, законным интересам граждан и других лиц
- б) Несение военной обязанности в армии Российской Федерации
- в) Участие в выборах в федеральные органы государственной власти Российской Федерации
- г) все перечисленное неверно

30. Что является общим основанием участия иностранного гражданина в трудовых отношениях на территории РФ?

- а) Наличие трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг)
- б) Наличие приглашения работодателя
- в) Наличие квот, утвержденных Правительством РФ
- г) все перечисленное неверно.

31. Как расшифровывается ФМС России?

- а) Федеральная медицинская служба России
- б) Федеральная миграционная служба России
- в) Федеральная монопольная служба России
- г) все перечисленное неверно.

32. В Совет Федерации входят:

- а) по два представителя от каждого субъекта Российской Федерации: по одному от представительного и исполнительного органов государственной власти
- б) по три представителя от каждого субъекта Российской Федерации: по два от представительного и одному от исполнительного органов государственной власти
- в) по четыре представителя от каждого субъекта Российской Федерации: по два от представительного и исполнительного органов государственной власти.
- г) все перечисленное неверно.

33. Для въехавшего в Россию в безвизовом порядке иностранного гражданина срок временного пребывания не может превышать... .

- а) девяносто суток
- б) сорок пять суток
- в) тридцать суток

г) все перечисленное неверно.

Проблемно-аналитические задания

Кейс 1. Исследовать материал и ответить на вопросы

«Государственный служащий – это физическое лицо, гражданин РФ не моложе 18 лет, владеющий государственным языком, имеющий профессиональное образование и соответствующий квалификационным требованиям, установленным определенным федеральным законом. К государственным служащим относятся только лица, занимающие государственные должности в государственных органах. Служащие государственных вузов, музеев, библиотек, медицинских учреждений и т. д. не считаются государственными служащими. Государственный служащий – это не просто работник, занимающий определенную государственную должность и получающий за свой труд соответствующее вознаграждение из государственного бюджета. Это человек, действующий от имени, по поручению и в интересах государства и общества. Правовой статус государственных служащих включает следующие составляющие: • способы замещения государственных должностей • нормирование и организацию труда • требования, предъявляемые к государственным служащим • права, обязанности, ограничения и запреты по должности • прохождение службы (аттестация, повышение по службе, присвоение квалификационного разряда, ранга, специального звания и т. п.) • меры стимулирования и ответственности»

Вопрос:

1. Можно ли считать государственным служащим:

- преподавателя
- сотрудника государственного банка
- судью.

Обосновать свое решение.

2. Рассмотреть, по какой причине в отношении сотрудников коммерческой организации национальным законодательством РФ вводятся дополнительные ограничения:

- по наличию у них зарубежной собственности
- по месту их пребывания
- в отношении процедуры декларирования доходов.

Темы информационных проектов

1. Нормативно-правовая база, регулирующая трудовые отношения с иностранными работниками.
2. Нормы российского законодательства, регулирующие труд мигрантов - наемных работников.
3. Особенности трудоустройства и осуществления трудовой деятельности иностранцами.
4. Ограничения, установленные российским законодательством для иностранных лиц.
5. Особенности государственной регистрации в качестве предпринимателя, постановки на учет в целях налогообложения иностранных граждан.
6. Особенности привлечения иностранных граждан с целью осуществления трудовой деятельности.
7. Судебная защита трудовых прав иностранных граждан.
8. Гражданство иностранцев в России.
9. Трудоустройство высококвалифицированных иностранных граждан на территории РФ.
10. Статус беженца: трудоустройство беженцев.
11. Разрешение на привлечение иностранных работников.
12. Конституционно-правовая защита прав трудящихся мигрантов.
13. Министерство труда и социальной защиты населения: сфера деятельности по правлению иностранных граждан.

14. Особенности приема и увольнения иностранных граждан.
15. Ответственность за нарушения правил миграционного законодательства.
16. Правовое положение иностранных граждан в России: тенденции развития законодательства и рынка труда.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция)
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1) Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2) Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы основная часть, разделенная по основным идеям заключение с выводами, полученными в результате рассуждения) наличие четко определенной личной позиции по теме эссе адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы основная часть, разделенная по основным идеям заключение с выводами, полученными в результате рассуждения) но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы основная часть, разделенная по основным идеям заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования

3) Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4) Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра, как правило, имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5) Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр. 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное

понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

6) Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц. 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7) Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8) Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

- лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения

- смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию

- смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9) Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «*отлично*» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «*хорошо*» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «*удовлетворительно*» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10) Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации / — : Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2016. — 226 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/1251.html> .

2. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Иванов С.Ю. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>

3. Королева Л.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Королева Л.А.. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-4486-0682-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81502.html>

4. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Люшина Э.Ю., Моисеева Е.Г., Тихонова Е.О.. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — ISBN 978-5-4487-0158-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>

5. Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Накарякова В.И.. — Саратов: Вузовское образование, 2016. — 275 с. — ISBN 2227-8397. —

Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/50626.html>

8.2. Дополнительная литература

1. Борисова А.А. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / Борисова А.А. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017. — 112 с. — ISBN 978-5-7782-3380-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91464.html>
2. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие / Елкин С.Е. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86681.html>
3. Лукинова, С. А. Правовое регулирование трудовых отношений в субъектах РФ: практикум / С. А. Лукинова. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 102 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/69423.html>
4. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89498.html>

8.3. Периодические издания

1. Управление персоналом. - <https://www.top-personal.ru/magazines.html?year=2004>
2. Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - <https://delo-press.ru/journals/staff/>
3. Кадровик.ру. - <http://www.rubo.ru/www.kadrovik.ru>

9. *Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)*

www.iprbookshop.ru - электронно-библиотечная система
www.zipsites.ru – бесплатная электронная Интернет-библиотека.
www.elibrary.ru – бесплатная электронная Интернет-библиотека.
www.big.library.info – большая электронная библиотека.
<https://znanium.com/> - Электронная библиотечная система Znanium
<http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс.
<https://www.garant.ru/> - Гарант.
<https://www.top-personal.ru/> - Журнал Управление персоналом
<https://www.hr-director.ru/> - Директор по персоналу
<http://www.aup.ru> – Бизнес-портал
<http://kdelo.ru> – Журнал «Кадровое дело»
community.kdelo.ru – Всероссийский союз профессиональных кадровиков.

10. *Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)*

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, практических занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ
3. выполнение самостоятельных практических работ
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический

справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);

6. Электронная информационно-образовательная система
ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

-столы для преподавателей;

-стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины,

ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Регулирование трудовых отношений
с иностранными гражданами**

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	<u>Управление персоналом организации и государственной службы</u>
<i>Квалификация выпускника</i>	<u>бакалавр</u>

Москва
2025

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-6
Универсальные	Разработка и реализация проектов	УК-2

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 определяет задачи исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.3 владеет инструментами для определения и достижения задач, подчиненных общей цели, с использованием действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
ПК-6	Способен интерпретировать нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, использовать знания процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, оформлять сопровождающую документацию,	ПК-6.1 использует на практике Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ПК-6.5 разрабатывает локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

	разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, разрабатывать локальные нормативные акты, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках), использовать знания нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда	
ПК-8	Способен анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации, целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-8.2 использует современные технологии социальной работы с персоналом ПК-8.3 участвует в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки

результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки)

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
	алгоритмы поиска оптимальных способов решения задач в рамках поставленной цели, технологию проектирования, необходимые ресурсы, действующие правовые нормы и ограничения в регулировании трудовых отношений с иностранными гражданами	определять задачи исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений в регулировании трудовых отношений с иностранными гражданами	инструментами для определения и достижения задач, подчиненных общей цели, с использованием действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений в регулировании трудовых отношений с иностранными гражданами
Код компетенции	ПК-6		
	Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда в регулировании трудовых отношений с иностранными гражданами.	применять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и оформлять сопровождающую документацию; разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) в регулировании трудовых отношений с	навыками оформления сопровождающей документации, владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) в регулировании трудовых отношений с иностранными гражданами.

		иностранными гражданами	
Код компетенции	ПК-8		
	- основными формами и видами социального взаимодействия (принципы кооперативного взаимодействия, основные факторы, усиливающие/снижающие кооперативность взаимодействия, основные формы конкурентного взаимодействия, основные факторы, усиливающие/снижающие конкурентность взаимодействия); - навыками организации групповой работы. методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; - формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; - современными технологиями эффективного влияния на личность и группу; управления дисциплинарными отношениями; - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала;	- анализировать профессиональные ситуации с позиции участвующих в нем индивидов, социальной сферы; - выявлять и оценивать специфику социально-психологических связей и отношений в социальных сообществах; - устанавливать индивидуальные различия в личностных характеристиках работников и их поведении для повышения результативности деятельности организации; - овладеть современными методами и технологиями активного воздействия на социально-психологический климат в коллективе, самостоятельно проводить оценку результатов труда и тестирование личных качеств работников; - освоить методы управления межличностными и межгрупповыми конфликтами; - организовывать работу группы (определять ролевой состав группы, определять тип взаимодействия в	- основными формами и видами социального взаимодействия (принципы кооперативного взаимодействия, основные факторы, усиливающие/снижающие кооперативность взаимодействия, основные формы конкурентного взаимодействия, основные факторы, усиливающие/снижающие конкурентность взаимодействия); - навыками организации групповой работы. методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; - формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; - современными технологиями эффективного влияния на личность и группу; управления дисциплинарными отношениями; - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации,

	социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.	группе, определять уровень развития группы);	профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
--	---	--	---

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки

		на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО /НЕ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

Типовые вопросы

1. Международные правовые акты о защите прав иностранных граждан и лиц без гражданства.
2. Обеспечение прав человека в универсальном международном праве.
3. Универсальные (конвенционные) органы в области защиты прав человека и защита отдельных категорий лиц (инвалиды, дети, женщины).
4. Защита прав человека в сфере труда в рамках Международной Организации Труда.
5. Восстановление нарушенных прав иностранных граждан и лиц без гражданства (неграждан) в международном трудовом праве.
6. Конституционно-правовые основы трудовых прав иностранцев в России
7. Источники правового регулирования статуса иностранных лиц в России: законодательство России и международно-правовые акты.
8. Виды иностранцев, режимы и основания их пребывания в России: временное пребывание, временное и постоянное проживание иностранцев в России.
9. Трудовые права иностранцев в России.
10. Порядок въезда и выезда иностранных граждан и лиц без гражданства на территорию Российской Федерации. Регистрация и учет иностранцев, осуществляющих трудовую деятельность
11. Допуск иностранцев к трудовой деятельности и предоставление им экономических прав в России.
12. Режим защиты работающих иностранцев по законодательству России.
13. Защита права на оплачиваемый труд иностранных лиц в международном и внутригосударственном праве
14. Формы нарушения трудовых прав иностранных лиц.
15. Международные средства защиты трудовых прав иностранных лиц.
16. Правовое регулирование трудовых споров с участием иностранных граждан
17. Регулирование трудовых и социальных отношений в законодательстве и международных соглашениях РФ
18. Порядок привлечения и использования в России иностранной рабочей силы.
19. Контроль за трудовой деятельностью рабочих- мигрантов.
20. Ответственность за нарушение условий и порядка использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.
21. Социальное обеспечение иностранцев в России и российских граждан за рубежом.
22. Гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения иностранцев, работающих в Российской Федерации
23. Законодательные гарантии прав и свобод иностранного работника.
24. Институциональные гарантии обеспечения и защиты прав иностранного работника.
25. Судебная защита прав иностранного работника.
26. Уполномоченный по правам человека (омбудсмен).
27. Восстановление нарушенных прав иностранных работников и лиц без гражданства в РФ.
28. Восстановление нарушенных прав иностранных работников и лиц без гражданства (неграждан) в международном праве.
29. Дипломатическая и консульская защита прав иностранного работника.

30. Нарушение законодательства иностранными гражданами, осуществляющими деятельность на территории Российской Федерации.
31. Нежелательность пребывания (проживания) иностранцев в Российской Федерации.
32. Депортация иностранцев за пределы Российской Федерации.
33. Административное выдворение иностранцев за пределы Российской Федерации.
34. Регулирование трудовых и социальных отношений в законодательстве и международных соглашениях РФ
35. Порядок привлечения и использования в России иностранной рабочей силы.
36. Контроль за трудовой деятельностью рабочих - мигрантов.
37. Ответственность за нарушение условий и порядка использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.
38. Социальное обеспечение иностранцев в России и российских граждан за рубежом.
39. Гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения иностранцев, работающих в Российской Федерации.
40. Международные соглашения по вопросам социального обеспечения.
41. Правовое регулирование привлечения иностранной рабочей силы из стран - членов СНГ, Евразийского экономического союза

Типовые тестовые задания

1. Выигрыши, которые получает страна, использующая труд иностранной рабочей силы:

- а) повышение конкурентоспособности продукции; +
- б) уменьшение спроса на труд;
- в) снижение давления на рынке труда со стороны предложения;
- г) укрепление социальной стабильности в обществе;
- д) все перечисленное неверно.

2. Миграционная политика страны-реципиента может включать:

- а) иммигрантские квоты;
- б) определение временных интервалов для работы мигранта;
- в) географические и национальные приоритеты для принимаемых миграционных потоков;
- г) требования по полу, возрасту, здоровью и законопослушности;
- д) все перечисленное верно +.

3. Миграционная политика должна стать:

- а) частью промышленной и региональной политики +;
- б) частью социальной политики +;
- в) частью денежно-кредитной политики;
- г) автономной.

4. Объективными ограничителями миграции рабочей силы могут быть:

- а) наличие свободных вакансий на рынке труда +;
- б) ограниченность бюджетных средств по социальному обеспечению;
- в) языковые барьеры +;
- г) отсутствие соглашений о признании дипломов об образовании +;
- д) все перечисленное верно.

5. В последние годы развитые страны ужесточили миграционные барьеры, потому что опасаются:

- а) размаха нелегальной миграции;
- б) роста безработицы среди местного населения;
- в) снижения достигнутого уровня социальной стабильности;
- г) все перечисленное верно +.

6. Выигрыш страны-реципиента от использования квалифицированного труда мигранта состоит в:

- а) снижении издержек производства за счет более низкой оплаты труда мигрантов +;
- б) повышении качества произведенной продукции +;
- в) экономии вложений в человеческий капитал +;
- г) межнациональном культурном обогащении +;
- д) сдерживании притязаний на более высокую оплату труда отечественных специалистов;

7. Исходя из определений отдельных категорий найдите соответствие между этими категориями и их содержанием:

а) миграция рабочей силы;	1) выезд трудоспособного населения из данной страны за ее пределы;
б) иммиграция;	2) перемещение трудоспособного населения, вызванное причинами экономического характера;
в) эмиграция;	3) разность между количеством людей, переселившихся за пределы данной страны, и количеством людей, переселившихся в данную страну из-за ее пределов;
г) миграционное сальдо;	4) эмиграция высококвалифицированных специалистов, преимущественно из развивающихся стран в высокоразвитые;
д) «утечка умов»;	5) сумма числа иммигрантов и эмигрантов для данной страны;
е) валовая миграция.	6) въезд трудоспособного населения в данную страну из-за ее пределов.

Правильные ответы: 1 – в; 2 – а; 3 – г; 4 – д; 5 – е; 6 – б.

8. Меры страны-реципиента, ведущие к увеличению трудовой миграции:

- а) повышение уровня реальной заработной платы в принимающей стране+;
- б) либерализация правил выезда граждан своей страны за рубеж;
- в) размеры принимающей страны;
- г) либерализация правил въезда в страну из-за рубежа+.

9. Международная трудовая миграция – это (выберите наиболее точный ответ):

- а) выезд трудоспособного населения из данной страны за рубеж;
- б) выезд из страны и въезд в страну трудоспособного населения по экономическим причинам+;
- в) выезд высококвалифицированных специалистов из данной страны за рубеж;
- г) въезд трудоспособного населения в данную страну из-за рубежа.

10. Шаги правительства Франции, ведущие к большему росту масштабов международной трудовой миграции:

- а) либерализация правил эмиграции;
- б) либерализация правил иммиграции+;
- в) реализация программ экономической помощи развивающимся странам;

г) реализация программы диверсификации географической структуры иммиграции?

11. При прочих равных условиях в результате международной трудовой миграции:

- а) рабочие, оставшиеся в стране эмиграции, и предприниматели в принимающей стране получают чистый экономический выигрыш+;
- б) предприниматели в стране эмиграции и рабочие в принимающей стране получают чистый экономический выигрыш+;
- в) рабочие, оставшиеся в стране эмиграции, и рабочие в принимающей стране получают чистый экономический выигрыш+;
- г) предприниматели в стране эмиграции и в принимающей стране получают чистый экономический выигрыш.

12. Последствия международной трудовой миграции для страны-донора:

- а) уменьшение безработицы+;
- б) «утечка умов» +;
- в) снижение в стране среднего уровня заработной платы;
- г) увеличение объема производства ВВП.

13. Показатели, используемые для оценки размеров международной трудовой миграции:

- а) масштабы выбытий эмигрантов;
- б) количество денежных переводов работников-мигрантов в страну, из которой они выбыли;
- в) масштабы прибытий иммигрантов;
- г) объем вывоза имущества эмигрантов из страны выбытия;

14. Как повлияет процесс иммиграции на производство в принимающей стране – стране-реципиенте капиталоемкого и трудоемкого товаров:

- а) производство капиталоемкого товара сократится, а производство трудоемкого товара возрастет+;
- б) производство капиталоемкого товара возрастет, а трудоемкого товара – сократится;
- в) возрастет производство обоих товаров;
- г) сократится производство обоих товаров.

15. Последствия международной трудовой миграции для страны-реципиента:

- а) экономия средств на обучение принимаемых рабочих и специалистов+;
- б) уменьшение объема производства ВВП;
- в) рост предложения рабочей силы на рынке труда+;
- г) снижение издержек фирмы на заработную плату трудовых иммигрантов+;
- д) приток валютных средств из-за рубежа.

16. Государства воздействуют на процессы миграции с целью нейтрализовать отрицательные эффекты, регулируя следующие показатели:

- а) количество иммигрантов+;
- б) национальная принадлежность;
- в) профессиональная структура+;
- г) половозрастная структура+;
- д) продолжительность пребывания в стране+;

17. Результатом возрастания удельного веса мигрантов с высокой профессиональной подготовкой является:

- а) значительный положительный эффект для принимающих стран+;

- б) рост экономической преступности;
- в) политическая нестабильность;
- г) значительные убытки.

18. Наиболее многочисленная в настоящее время категория мигрантов:

- а) иммигранты, легально въезжающие в страну;
- б) нелегальные иммигранты+;
- в) лица, просящие убежища;
- г) беженцы;
- д) работники-мигранты по контракту.

19. Международная миграция высококвалифицированных кадров, или «утечка умов», осуществляется в форме:

- а) выезда за рубеж на постоянное место жительства+;
- б) реэмиграции;
- в) выезда за рубеж на контрактной основе+;
- г) оттока избыточной рабочей силы из страны-экспортера;
- д) найма ученых и специалистов иностранными компаниями с иностранным участием, находящимися на территории страны-экспортера.

20. Последствия международной трудовой миграции для мировой экономики в целом:

- а) обеспечивается менее эффективное использование трудовых ресурсов за счет их межстранового перераспределения;
- б) повышается средний уровень зарплаты в принимающей стране;
- в) понижается реальная заработная плата квалифицированной рабочей силы;
- г) перераспределяется чистый экономический выигрыш между принимающей страной и страной эмиграции+.

21. Особенности современных мировых рынков труда:

- а) рост масштабов международной трудовой миграции+;
- б) рост доли молодежи, женщин и детей в миграционном процессе+;
- в) получение валютных поступлений за счет денежных переводов мигрантов;
- г) возвращение эмигрантов на постоянное место жительства;
- д) формирование «черного рынка» труда в современных центрах притяжения иностранной рабочей силы+.

22. Факторы, определяющие трудовую миграцию:

- а) таможенная политика;
- б) различные уровни экономического развития стран+;
- в) состояние национального рынка труда+;
- г) структурная перестройка экономики+;
- д) желание скрыть получаемые доходы.

23. Перемещение людей через границы тех или иных территорий с переменой места жительства или на достаточно длительный срок – это:

- а) диверсификация населения;
- б) маргинализация населения;
- в) миграция населения+;
- г) геополитизация;
- д) урбанизация.

24. Продолжительная тенденция «старения населения» характерна для стран:

- а) развивающихся;
- б) высокоразвитых+.
- в) миграция населения
- г) геополитизация;
- д) урбанизация

25. Экономические причины усиления миграции:

- а) различный уровень экономического развития в странах+;
- б) зарубежная деятельность ТНК+;
- в) наличие и рост безработицы в стране+;
- г) ввоз в страну ядовитых отходов;
- д) разная степень обеспеченности страны трудовыми ресурсами+;

26. В России иностранный гражданин

- а) не должен платить налоги
- б) должен платить налоги +
- в) должен платить налоги только своего государства
- г) все перечисленное неверно.

27. Стать полицейским в России иностранный гражданин

- а) не может +
- б) может
- в) может, если получит специальный патент
- г) все перечисленное неверно.

28. Где можно зарегистрировать брак в Российской Федерации?

- а) В судах общей юрисдикции
- б) В органах записи актов гражданского состояния (ЗАГС) +
- в) В органах брачных дел
- г) все перечисленное неверно.

29. Что относится к конституционным обязанностям иностранных граждан в России?

- а) Обязанность не наносить ущерба интересам России, законным интересам граждан и других лиц +.
- б) Несение военной обязанности в армии Российской Федерации
- в) Участие в выборах в федеральные органы государственной власти Российской Федерации
- г) все перечисленное неверно.

30. Что является общим основанием участия иностранного гражданина в трудовых отношениях на территории РФ?

- а) Наличие трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) +
- б) Наличие приглашения работодателя
- в) Наличие квот, утвержденных Правительством РФ
- г) все перечисленное неверно.

31. Как расшифровывается ФМС России?

- а) Федеральная медицинская служба России
- б) Федеральная миграционная служба России +

- в) Федеральная монопольная служба России
- г) все перечисленное неверно.

32. В Совет Федерации входят:

- а) по два представителя от каждого субъекта Российской Федерации: по одному от представительного и исполнительного органов государственной власти +;
- б) по три представителя от каждого субъекта Российской Федерации: по два от представительного и одному от исполнительного органов государственной власти;
- в) по четыре представителя от каждого субъекта Российской Федерации: по два от представительного и исполнительного органов государственной власти.
- г) все перечисленное неверно.

33. Для въехавшего в Россию в безвизовом порядке иностранного гражданина срок временного пребывания не может превышать... .

- а) девяносто суток+
- б) сорок пять суток
- в) тридцать суток
- г) все перечисленное неверно.

34. Иностранец въехал в Российскую Федерацию в безвизовом порядке. Он не имеет вида на жительство или разрешения на временное проживание. По законам России он:

- а) временно проживающий в Российской Федерации иностранец.
- б) временно пребывающий в Российской Федерации иностранец+.
- в) постоянно проживающий в Российской Федерации иностранец
- г) все перечисленное неверно.

35. В течение какого срока органы государственной власти рассматривают письменное обращение иностранца?

- а) В течение трех дней.
- б) В течение тридцати дней +.
- в) В течение шестидесяти дней
- г) все перечисленное неверно.

36. Кто принимает решение о выдворении иностранца?

- а) Сотрудник УФМС.
- б) Суд +.
- в) Прокурор.
- г) все перечисленное неверно.

37. Срок действия разрешения на временное проживание составляет

- а) 3 года +
- б) 5 лет
- в) 7 лет
- г) все перечисленное неверно.

38. В России дискриминация между мужчиной и женщиной в сфере труда и занятости

- а) разрешена
- б) запрещена только между гражданами РФ
- в) запрещена в целом +
- г) все перечисленное неверно.

39. Выполняют ли консульские учреждения обязанности нотариуса, регистратора актов гражданского состояния?

- а) да +
- б) нет.
- в) зависит от государства
- г) все перечисленное неверно.

40. Главным законом Российской Федерации является:

- а) Уголовный кодекс
- б) Конституция +
- в) Гражданский кодекс
- г) все перечисленное неверно.

41. Решение о наложении административного штрафа...

- а) может быть обжаловано +
- б) может быть обжаловано, если штраф больше 3000 рублей
- в) не может быть обжаловано
- г) все перечисленное неверно.

42. Иностранец может подать заявление о выдаче разрешения на временное проживание в Российской Федерации...

- а) лично
- б) лично или по телефону
- в) лично или в форме электронного документа +
- г) все перечисленное неверно.

43. Страны, в которых проживает основная часть населения планеты

- а) слаборазвитые
- б) с переходной экономикой
- в) развивающиеся +
- г) развитые

44. Мировой рынок труда формируется ...

- а) перемещением рабочей силы из развивающихся стран в развитые
- б) маятниковой миграцией населения
- в) «утечкой умов»
- г) экспортом и импортом рабочей силы +

45. Одним из основных центров притяжения трудовых мигрантов являются страны ...

- а) СНГ
- б) Нефтедобывающие страны Западной Азии +
- в) Латинской Америки
- г) Африки

46. Верное утверждение:

- а) «Утечка умов» представляет собой международную миграцию низкоквалифицированных работников
- б) В целях регулирования международной миграции страны проводят иммиграционную и эмиграционную политику +
- в) Отток рабочей силы обостряет безработицу в стране-доноре

г) Международная миграция рабочей силы в рамках развитых стран основывается, в основном, на экономических причинах

47. Большая часть экономически активного населения мира занята в ...

- а) сельском хозяйстве+
- б) промышленности
- в) обрабатывающей промышленности
- г) сфере услуг

48. Безработица, вызванная неудовлетворенностью содержанием и условиями труда, называется безработицей:

- а) сезонной
- б) структурной
- в) технологической
- г) фрикционной+

49. В производственную трудоемкость входит:

- а) нормативная трудоемкость+
- б) полная трудоемкость
- в) трудоемкость обслуживания+
- г) трудоемкость управления

50. В сдельную форму оплаты труда не входит:

- а) контрактная +
- б) прямая сдельная
- в) сдельно-премиальная
- г) сдельно-прогрессивная

51. Равнозначны ли названия Российская Федерация и Россия?

- Да

52. Какой документ заполняют иностранцы в пункте пропуска через государственную границу РФ?

- Миграционную карту.

53. Кто должен поставить иностранного гражданина на учет по месту пребывания в РФ?

- Федеральная Миграционная Служба РФ (ФМС).

54. В какой срок предоставляется государственная услуга по осуществлению миграционного учета в РФ?

- В день обращения.

55. Каков срок действия разрешения на временное проживание в России?

- РВП длится от 1 года до 3 лет.

56. Когда не выдается или аннулируется уже выданное разрешение на временное проживание?

- Вследствие нарушения законодательства РФ.

57. На какой срок выдается вид на жительство?

- ВНЖ выдаётся на 5 лет.

58. Могут ли иностранцы свободно передвигаться по России на основании законно выданных и правильно оформленных в РФ документов?

- Да

59. Кто не может быть лишен права на въезд в РФ?

- **Гражданин РФ.**

60. Кого Россия не выдает иностранным государствам даже в случае совершения преступления?

- **Гражданин Российской Федерации не может быть выслан за пределы Российской Федерации или выдан другому государству.**

- **Российская Федерация гарантирует своим гражданам защиту и покровительство за ее пределами.**

- **Также не могут быть выданы другому государству лица, преследуемые за политические убеждения, а также за действия (или бездействие), не признаваемые в России преступлением.**

- **Лица, которым предоставлено временное убежище на территории РФ.**

61. Имеют ли иностранные граждане в РФ право избирать и быть избранными в органы государственной власти?

- **Не имеют.**

62. Могут ли иностранные граждане быть призваны на военную службу в Российской Федерации? Могут ли иностранные граждане поступить на военную службу по контракту в Российской Федерации?

- **Иностранные граждане не могут быть призваны на военную службу в РФ, но могут поступить на военную службу в РФ по контракту.**

63. Распространяется ли в России право на свободу и личную неприкосновенность на иностранных граждан?

- Да.

64. Обладают ли мужчины и женщины в РФ равными правами в сфере труда и занятости?

- Да.

65. Обладают ли мужчины и женщины в РФ равными правами в сфере здравоохранения?

- Да.

66. Могут ли в России иностранные граждане заниматься предпринимательской деятельностью?

- **Иностранный гражданин может заниматься предпринимательской деятельностью.**

67. Как называется документ, дающий право на временную работу в России?

- **Разрешение на работу, патент.**

68. Кем и в каком порядке выдаются разрешения на работу иностранным гражданам?

• **Федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции или его территориальным органом на основании заявления данного иностранного гражданина о выдаче ему разрешения на работу.**

69. Кем выдается патент на работу иностранным гражданам, прибывшим в Россию в порядке, не требующем получения визы?

- **Патент выдается территориальными органами ФМС России.**

70. В какой срок территориальный ФМС России обязан выдать иностранному гражданину, прибывшему в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, патент или уведомление об отказе в его выдаче?

• **Территориальный орган ФМС не позднее десяти рабочих дней со дня принятия от иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, заявления о выдаче патента, обязан выдать данному иностранному гражданину патент или уведомление об отказе в его выдаче.**

71. На какой срок выдается патент на трудовую деятельность иностранным гражданам, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы?

• **Патент выдается на срок от одного до трех месяцев. Срок действия патента может неоднократно продлеваться на период не более трех месяцев. При этом общий срок действия патента с учетом продлений не может составлять более двенадцати месяцев со дня выдачи патента.**

72. Какой срок действия патента с учетом продлений является максимальным?

- **12 месяцев со дня выдачи патента.**

73. На какой территории патент предоставляет право осуществлять трудовую деятельность?

- **На территории того субъекта Российской Федерации, в котором выдан патент.**

74. Может ли иностранный гражданин, который зарегистрирован в Российской Федерации в качестве индивидуального предпринимателя, принимать на работу иностранных граждан?

- **Да, если у иностранного гражданина есть разрешение.**

75. При заключении какого договора работник по общему правилу защищается трудовым правом России?

- **При заключении трудового договора.**

76. В какой форме заключается трудовой договор?

- **В письменной форме.**

77. Может ли работодатель лишать иностранного работника паспорта?

- **Нет, не может.**

78. Каков максимальный общий размер удержаний из месячной заработной платы?

• **Согласно ст. 138 Трудового кодекса РФ общий размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов.**

79. В каких случаях прекращаются трудовые отношения с иностранным работником?

• Прекращение трудового договора с иностранцем производится по тем же основаниям, что и с российским работником (ст. 77 ТК РФ).

80. Как называется валюта России?

- Рубль.

81. Где следует обменивать валюту?

- В банке.

82. Какой валютой можно оплатить покупки в магазине в России?

- Рублями.

83. Как (в каком порядке) в РФ могут производиться расчеты, например, оплата за работу?

• При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ст. 139 ТК РФ).

84. Что такое срок годности?

• Это сроки, в течение которых продавец (изготовитель, исполнитель) несёт ответственность перед потребителем.

85. Что относится к конституционным обязанностям иностранных граждан?

• Иностранные граждане несут обязанности наравне с гражданами РФ, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором РФ.

88. В каком органе (где) происходит регистрация браков в Российской Федерации?

- В любом органе ЗАГС на территории Российской Федерации.

89. Может ли брачный договор, заключаемый по российскому законодательству, содержать обязанность не подавать на развод? Какие условия в нем могут быть оговорены? Какие не могут? Обязательно ли заключение брачного договора?

• Нет, не может. Заключаемый договор не может ограничивать право и дееспособность супругов. Предметом брачного договора являются только имущественные отношения. Не обязательно, брачный договор заключается по обоюдному желанию супругов.

90. Каков объем прав и обязанностей супругов по российскому праву?

• Объём прав и обязанностей определяется исходя из принципа равенства супругов.

91. Кто из вступающих в брак определяет, какую фамилию будут носить муж и жена после вступления в брак?

• Никто, каждый самостоятельно, исходя, исключительно, из своих пожеланий выбирает фамилию, которую будет носить после брака.

92. Должен ли иностранный гражданин служить в армии России?

- Нет.

93. Должен ли иностранный гражданин платить налоги в России?

• Если иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность на территории РФ, то он обязан платить НДФЛ.

94. Может ли по общему правилу иностранный гражданин, виновный в нарушении законодательства РФ, привлекаться к ответственности в соответствии с законодательством РФ?

- **Может.**

95. Какой кодекс регулирует вопросы ответственности за административные правонарушения, в том числе, в области обеспечения режима пребывания иностранных граждан на территории России?

• **Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ.**

96. Могут ли решения о привлечении к административной ответственности быть обжалованы?

• Если решение было принято Верховным судом - не могут, в остальных случаях - могут.

97. Как называется административное наказание в форме денежного взыскания? Может ли оно быть обжаловано?

• **Административное наказание в форме денежного взыскания называется штраф. Штраф может быть обжалован.**

98. Возможно ли за одно деяние нести и административную, и уголовную ответственность?

- **Невозможно.**

99. В какой срок иностранный гражданин обязан выехать из Российской Федерации в случае, если срок проживания или временного пребывания иностранного гражданина в России сокращен?

- **В течение трёх дней.**

100. За чей счет по общему правилу осуществляется административное выдворение иностранного гражданина из Российской Федерации?

• **За счет средств выдворяемого иностранного гражданина, либо за счет средств пригласившего его органа, дипломатического представительства или консульского учреждения иностранного государства, гражданином которого является выдворяемый иностранный гражданин, международной организации либо ее представительства, физического или юридического лица.**

101. Может ли консул вашей страны представлять Ваши интересы в судебных или административных органах Российской Федерации?

- **Да, может.**

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации

1. Нормативно-правовая база, регулирующая трудовые отношения с иностранными работниками.
2. Нормы российского законодательства, регулирующие труд мигрантов - наемных работников.

3. Особенности трудоустройства и осуществления трудовой деятельности иностранцами.
4. Ограничения, установленные российским законодательством для иностранных лиц.
5. Особенности государственной регистрации в качестве предпринимателя, постановки на учет в целях налогообложения иностранных граждан.
6. Существующие ограничения по видам деятельности, в которой может участвовать иностранный гражданин, а также в отношении их участия в трудовых правоотношениях.
7. Особенности привлечения иностранных граждан с целью осуществления трудовой деятельности.
8. Судебная защита трудовых прав иностранных граждан.
9. Общий порядок трудоустройства иностранцев.
10. Трудоустройство иностранных студентов.
11. Гражданство иностранцев в России.
12. Трудоустройство высококвалифицированных иностранных граждан на территории РФ.
13. Статус беженца: трудоустройство беженцев.
14. Разрешение на привлечение иностранных работников.
15. Конституционно-правовая защита прав трудящихся мигрантов.
16. Министерство труда и социальной защиты населения: сфера деятельности по правлению иностранных граждан.
17. Управление МВД России: работа с иностранными работниками
18. Особенности приема и увольнения иностранных граждан.
19. Ответственность за нарушения правил миграционного законодательства.
20. Налогообложение выплат иностранцам.
21. Правовое положение иностранных граждан в России: тенденции развития законодательства и рынка труда.

Проблемно-аналитические задания

Кейс 1. Исследовать материал и ответить на вопросы

«Государственный служащий – это физическое лицо, гражданин РФ не моложе 18 лет, владеющий государственным языком, имеющий профессиональное образование и соответствующий квалификационным требованиям, установленным определенным федеральным законом. К государственным служащим относятся только лица, занимающие государственные должности в государственных органах. Служащие государственных вузов, музеев, библиотек, медицинских учреждений и т. д. не считаются государственными служащими. Государственный служащий – это не просто работник, занимающий определенную государственную должность и получающий за свой труд соответствующее вознаграждение из государственного бюджета. Это человек, действующий от имени, по поручению и в интересах государства и общества. Правовой статус государственных служащих включает следующие составляющие: • способы замещения государственных должностей; • нормирование и организацию труда; • требования, предъявляемые к государственным служащим; • права, обязанности, ограничения и запреты по должности; • прохождение службы (аттестация, повышение по службе, присвоение квалификационного разряда, ранга, специального звания и т. п.); • меры стимулирования и ответственности»

Вопрос:

1. Можно ли считать государственным служащим:

- преподавателя;
- сотрудника государственного банка;
- судью.

Обосновать свое решение.

2. Рассмотреть, по какой причине в отношении сотрудников коммерческой организации национальным законодательством РФ вводятся дополнительные ограничения:

- по наличию у них зарубежной собственности;
- по месту их пребывания;
- в отношении процедуры декларирования доходов.

Вопросы для дискуссии

1. Семь плюсов приема на работу граждан ЕАЭС.
2. Особенности международных договоров со странами ЕАЭС.
3. Льготы в области трудовых отношений, налогообложения и социального страхования для трудящихся из стран ЕАЭС.
4. Порядок привлечения к работе граждан государства-члена ЕАЭС — пошаговая инструкция: перечень документов, особенности заключения трудового договора.
5. Медицинский полис (ОМС) для трудящихся из стран ЕАЭС, новые правила выдачи.
6. Срок пребывания и особенности миграционного учета граждан стран ЕАЭС.
7. Уведомление МВД о заключении/расторжении трудового договора или договора ГПХ.
8. «Самозанятые» граждане ЕАЭС: как иностранцу стать самозанятым, какие услуги/работы можно оказывать(выполнять), ограничения по доходу.
9. Обязанности Ю/Л при заключении договора с самозанятым иностранцем: миграционный учет. Будущее «Самозанятых» — альтернатива Патента (отмена патента).
10. Типичные ошибки, связанные с привлечением граждан ЕВРАЗЭС к труду. Случаи, когда на работодателя могут наложить штраф.
11. Нужно ли самому трудящемуся государства члена ЕАЭС везти или направлять в МВД трудовой договор или его копию.
12. Ставка НДФЛ, применяемая в отношении доходов иностранцев из ЕАЭС.
13. В каком размере следует уплачивать страховые взносы на доходы иностранцев из ЕАЭС? Имеют ли право на пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, пособие по уходу за ребенком, пособие на погребение иностранцы из Армении, Казахстана, Белоруссии и Киргизии?
14. Работа по совместительству.
15. При длительной командировки трудящегося государства члена ЕАЭС, уведомлять ли МВД субъекта РФ, где он работает (командируется)?
16. «Самозанятые» граждане ЕВРАЗЭС: как иностранцу стать самозанятым, какие услуги/работы можно оказывать(выполнять), ограничения по доходу.
17. Обязанности Ю/Л при заключении договора с самозанятым иностранцем: миграционный учет, уведомление, налогообложение выплат.
18. Иностранцы работники — новые правила, меры господдержки и особенности труда, что необходимо знать. Особый порядок труда (Указ № 274 от 18.04.2020, Указ Президента РФ от 15.06.2020 № 392).
19. Оплата патента в данный период (что сказано об этом в Указе Президента). Разъяснение и методические Указания МВД. Как будут развиваться трудовые отношения с иностранцами после «самоизоляции». Позитивные моменты для компаний и возможные препятствия(ограничение) труда в связи с высоким ростом безработицы.
20. Снятие ограничения на однократное право обращения с заявлением о переоформлении патента.
21. Ограничения на привлечение к работе иностранцев в 2021. Запрет использования иностранцев в отдельных видах деятельности в 2021 г., что важно знать и какие действия необходимо предпринять, чтобы не нарушить закон. Запрет на использование иностранцев в отдельных видах деятельности, устанавливаемый субъектами РФ.
22. Новый Порядок и формы уведомлений контролирующих органов (практика применения) с 1 января 2021 года трудовых отношениях с иностранцами, о заключении,

прекращении договоров ГПХ с иностранцами, усиление санкций и порядка контроля. Что необходимо знать и соблюдать работодателю об оформлении иностранцев вне зависимости от страны их происхождения (визовый, безвизовый, ЕВРАЗЭС).

23. Квота на 2021 г. на временное проживание.

24. Размеры Авансовых платежей за патент (НДФЛ) в 2021 г. по субъектам РФ.

25. Патентная система — привлечения к труду «безвизовых иностранцев».

26. Обязательные требования и документы, которые необходимо предъявить для трудоустройства. Уведомление государственных органов о привлечении «Патентных» иностранцев к труду. Трудности, с которыми все сталкиваются на практике? Обсуждаем способы их решения.

27. Сроки обращения за патентом с даты пересечения границы и ответственность за их нарушение. Запрет командировок за пределы субъекта РФ Патентных иностранцев.

28. Полномочия органов государственной власти по приостановлению выдачи патентов

29. Дополнительное медицинское страхование иностранцев.

30. Распространенные ошибки и заблуждения, допускаемые при уплате авансовых платежей по НДФЛ.

31. Порядок продления Патента. Основные ошибки и заблуждения работодателей.

32. Правовые пробелы и коллизии, которые не урегулированы новым законом, обходим подводные камни, привлекаем иностранцев быстро и удобно.

33. Ошибки, за которые могут привлечь к ответственности.

34. Налоги за иностранцев в 2021 году.

35. НДФЛ, ФСС, отчисления по несчастным случаям, оплата больничных. «Подводные камни» авансовых платежей по НДФЛ, жесткие нюансы нововведений.

36. Процессуальные препятствия (патентная система) со стороны ФНС, с которыми сталкиваются работодатели при получении Уведомлений по зачету авансовых платежей, способы их устранения.

37. Построение системы и порядка уплаты налогов совместно с иностранцами.

38. Трудовые отношения с иностранцами: важные вопросы.

39. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства — Глава 50.1 ТК РФ.

40. Трудовой договор: срочный или бессрочный?

41. Обязательные Сведения, которые включаются в трудовой договор с иностранцем.

42. Приостановление действие трудового договора с иностранцем.

43. Электронные трудовые книжки и иностранные работники.

44. Миграционный учет 2021 — без ошибок.

45. Нормативно — правовая база, регулирующая миграционный учет иностранных граждан.

46. Порядок и сроки постановки на миграционный учет в 2021 году: обсуждаем новые правила правовые коллизии, плюсы и минусы для работодателя.

47. Электронная постановка на миграционный учет иностранного гражданина по месту пребывания (проживания) с 7 сентября 2020 г. (Закон 08.06.2020 № 182-ФЗ).

48. Новая форма уведомления о прибытии иностранца в место пребывания с 13.06.2020 (Приказ МВД России от 24.03.2020 № 180).

49. Обязанности и ответственность приглашающей иностранцев стороны (Федеральный закон от 19.07.2018 № 215-ФЗ, № 216-ФЗ).

50. Может ли работодатель быть принимающей стороной — в каких случаях? Могут ли оштрафовать иностранца за отсутствие миграционного учета?

51. Дополнительный контроль за соответствием регистрации по месту пребывания и фактического места проживания/пребывания.

52. Особенности миграционного учета: ВКС, иностранцев ЕВРАЗЭС, «патентных» иностранцев, иностранцев на вахте

53. Чем отличается продление патента от продления регистрации по месту пребывания.

54. Новое основание снятия с миграционного учета иностранцев — принимающей стороной, если иностранец убыл из места пребывания. Порядок снятия учета по пп. 5 п.1 ст. 23 закона 109-ФЗ. Обязательное снятие с учета иностранцев принимающей стороной, если основания для постановки на учет отсутствуют (утрачены).

55. Кто может проверить отрывную часть уведомления? Особенности миграционного учета при вахтовой методе.

56. Уголовная ответственность для руководителей юридических лиц за фиктивную регистрацию в компании.

57. Ответственность за нарушение правил миграционного учета.

58. Проверки МВД: административный регламент проверок.

59. Что в первую очередь в 2021 году будут проверять сотрудники МВД и кого?

60. Введение риск-ориентированного подхода и проверочных листов при проверках МВД законности привлечения иностранной рабочей к труду (Постановление Правительства РФ от 27.12.2017 № 1668).

61. Проверь себя заранее! Используя проверочные листы, установленные для плановых проверок МВД. Приказ МВД России от 29.01.2019 № 42.

62. Ошибки в сфере привлечения и использования иностранных работников.

63. Порядок проведения проверок — плановые/внеплановые (документарная и выездная).

64. Административная ответственность за нарушения при привлечении иностранной рабочей силы, сроки исковой давности, обжалование действий сотрудников МВД.

65. Актуальные вопросы.

66. Инструктаж работника-иностранца.

67. Создание локального нормативного акта — памятки для иностранца.

68. Повышение правовой грамотности работников-иностранцев и их лояльности к правилам работодателя.

69. Эффективные действия и эффективное поведение иностранного работника и работодателя при проверке МВД.

Темы информационных проектов

1. Нормативно-правовая база, регулирующая трудовые отношения с иностранными работниками.
2. Нормы российского законодательства, регулирующие труд мигрантов - наемных работников.
3. Особенности трудоустройства и осуществления трудовой деятельности иностранцами.
4. Ограничения, установленные российским законодательством для иностранных лиц.
5. Особенности государственной регистрации в качестве предпринимателя, постановки на учет в целях налогообложения иностранных граждан.
6. Особенности привлечения иностранных граждан с целью осуществления трудовой деятельности.
7. Судебная защита трудовых прав иностранных граждан.
8. Гражданство иностранцев в России.
9. Трудоустройство высококвалифицированных иностранных граждан на территории РФ.
10. Статус беженца: трудоустройство беженцев.
11. Разрешение на привлечение иностранных работников.
12. Конституционно-правовая защита прав трудящихся мигрантов.
13. Министерство труда и социальной защиты населения: сфера деятельности по правлению иностранных граждан.
14. Особенности приема и увольнения иностранных граждан.

15. Ответственность за нарушения правил миграционного законодательства.
16. Правовое положение иностранных граждан в России: тенденции развития законодательства и рынка труда.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций (знаний, умений, владений)

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.