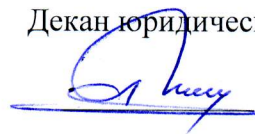


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра трудового и финансового права

УТВЕРЖДАЮ

Декан юридического факультета



А.В. Иванчин

«19» 05 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

«Проблемы правового регулирования заработной платы»

Направление подготовки
40.04.01 Юриспруденция

Направленность (профиль) «Правовое обеспечение социальных и экономических прав»

Форма обучения
очная, очно-заочная, заочная

Программа одобрена
на заседании кафедры
(протокол от 1 апреля 2021 г. № 8)

Программа одобрена НМК
юридического факультета
(протокол от 19 мая 2021 г. №1)

Ярославль
2021

1. Цели освоения дисциплины

Целями приобретения знаний и умений в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом, связанных с таким институтом трудового законодательства, как оплата труда, являются:

1) получение знаний и умений критического анализа и экспертизы эффективности норм действующего трудового законодательства в части регулирования заработной платы, выявление тенденций правоприменительной практики;

2) освоения правовых способов разрешения актуальных проблем законотворческой и правоприменительной практики, обоснование предложений *delegaferenda*.

2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры

Дисциплина «Проблемы правового регулирования заработной платы» относится к части ООП, формируемой участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору). Она основывается на знаниях, полученных при изучении дисциплин ООП бакалавриата, а также дисциплин ООП магистратуры «Международно-правовые стандарты социальных и экономических прав», «Правотворческая технология», «Проблемы правоприменения по гражданским делам», «Актуальные проблемы применения трудового и социально-обеспечительного законодательства (семинар)». Знания и навыки, полученные при изучении дисциплины «Проблемы правового регулирования заработной платы», используются обучаемыми при изучении других дисциплин части ООП магистратуры, формируемой участниками образовательных отношений, в т.ч. по иным актуальным вопросам трудового права, ответственности за правонарушения в сфере оплаты труда, а также в процессе самостоятельной научной работы, педагогической деятельности.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП магистратуры

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Формируемая компетенция (код и формулировка)	Индикатор достижения Компетенции (код и формулировка)	Перечень планируемых результатов обучения
Универсальные компетенции		

<p>УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p>И-УК-1.1–Осуществляет системный анализ проблемной ситуации, выделяя ее базовые составляющие и существенные особенности</p>	<p>Знает сущность и методологию системного подхода к анализу проблемной ситуации Умеет анализировать проблемную ситуацию на основе системного подхода, выявлять ее существенные особенности, взаимосвязь с другими явлениями Владет навыками выявления сущности проблемной ситуации, ее системного анализа – с учетом взаимосвязи и взаимообусловленности с другими явлениями</p>
	<p>И-УК-1.2– Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для выработки стратегии действий для решения проблемной ситуации</p>	<p>Знает правила определения, интерпретации и ранжирования информации, необходимой для выработки стратегии действий при решении проблемной ситуации Умеет отбирать, систематизировать и использовать информацию для выработки стратегии действий при решении проблемной ситуации Владет навыками дифференциации информации, необходимой для планирования стратегии действий при решении проблемной ситуации</p>
	<p>И-УК-1.3– При обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует собственную позицию, аргументирует свои выводы – для выработки стратегии действий при решении проблемной ситуации</p>	<p>Знает законы мышления, восприятия и правила аналитической оценки информации Умеет применять законы мышления, восприятия и аналитической оценки информации различного уровня и типа для выработки стратегии действий при решении проблемной ситуации Владет навыками аналитической оценки собранной информации, ее систематизации, формирования собственной аргументированной позиции –</p>
<p>Профессиональные компетенции</p>		

<p>ПК-1 Способен участвовать в разработке нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности</p>	<p>И-ПК-1.1– Определяет необходимость корректировки действующих нормативных правовых актов или подготовки новых нормативных правовых актов в сфере правового регулирования заработной платы</p>	<p>Знает основы построения и функционирования российской правовой системы и системы российского законодательства, методы выявления в нем пробелов, ошибок, коллизий – в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы Умеет выявлять пробелы, ошибки, коллизии, иную неэффективность действующих нормативных правовых актов – в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы Владеет навыками анализа и обобщения эффективности законодательства, необходимости его изменения – в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы</p>
	<p>И-ПК-1.2– Осуществляет подготовку проекта корректировки отдельных правовых норм или нормативного правового акта в целом – на основе правил юридической техники и выбора оптимальных правотворческих технологий в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы</p>	<p>Знает правотворческие технологии корректировки действующего законодательства и подготовки новых нормативных правовых актов – в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы Умеет подбирать и применять набор оптимальных правотворческих технологий для корректировки действующих и подготовки новых нормативных правовых актов – в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы Владеет правотворческими технологиями корректировки действующих и подготовки новых нормативных правовых актов – в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы</p>

<p>ПК-2 Способен применять виды, формы, способы толкования и конкретизации правовых норм, разрешения правовых коллизий, субсидиарного применения законодательства, применять аналогию права и закона</p>	<p>И-ПК-2.1–Использует виды, формы и способы толкования правовых норм, способы их конкретизации, формы и способы разрешения правовых коллизий, правила субсидиарного применения законодательства и применения аналогии права и закона – в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы</p>	<p>Знает виды, формы и способы толкования и конкретизации нормативных правовых актов, формы и способы разрешения правовых коллизий, субсидиарного применения законодательства, применения аналогии права и закона, иных эффективных технологий правоприменения, в том числе законного и обоснованного административного и судебного усмотрения, – в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы Умеет осуществлять толкование, конкретизацию правовых норм и правоотношений, субсидиарное применение законодательства, применение аналогии права и закона, другие правоприменительные технологии – в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы Владеет навыками правоприменительных технологий – в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы</p>
<p>ПК-3 – Способен системно анализировать и применять нормы права к конкретным жизненным ситуациям</p>	<p>И-ПК-3.1– Системно анализирует сущность конкретной жизненной ситуации и применяет нормы права для оптимального ее разрешения в области правового регулирования заработной платы</p>	<p>Знает виды правовых явлений и их сущность, способы системного анализа правовых норм и конкретных жизненных ситуаций, технологии перевода нормативности соответствующего законодательства в упорядоченность правовых отношений того или иного вида, тенденции правоприменительной практики рассмотрения и разрешения юридических дел конкретной категории – в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы Умеет системно анализировать сущность конкретной жизненной ситуации, определять правовые нормы, необходимые для ее эффективного урегулирования – в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы Владеет навыками системного анализа конкретной жизненной ситуации, подлежащей рассмотрению и разрешению, анализа и подбора необходимого законодательства и правоприменительной практики в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы</p>

<p>ПК-6 Способен организовать обеспечение законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства – в соответствии с профилем профессиональной деятельности</p>	<p>И-ПК-6.1– Организует деятельность по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства – в соответствии со спецификой правового регулирования заработной платы</p>	<p>Знает конституционные принципы, принципы и конкретные нормы отраслевого законодательства в сфере обеспечения законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства, обеспечивающие защиту права граждан на своевременную и в полном размере выплату заработной платы Умеет соблюдать законность и правопорядок при исполнении своих профессиональных обязанностей в области обеспечения защиты права граждан на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, организовывать их соблюдение и исполнение членами профессиональной команды и другими субъектами Владет навыками обеспечения законности и правопорядка членами профессиональной команды и другими субъектами в области обеспечения защиты права граждан на своевременную и в полном размере выплату заработной платы</p>
<p>ПК-7 – Способен организовать реализацию мер по предупреждению правонарушений (преступлений), а также управлять процессом выявления и устранения причин и условий, способствующих их совершению</p>	<p>И-ПК-7.1 – Выявляет и систематизирует причины и условия, способствующие совершению правонарушений в области оплаты труда</p>	<p>Знает методы и способы выявления причин правонарушений и условий, способствующих их совершению в области оплаты труда Умеет выявлять, анализировать и систематизировать причины и условия, способствующие совершению правонарушений в области оплаты труда Владет навыками установления, анализа и систематизации правонарушений, причин и условий, способствующих их совершению в области оплаты труда</p>

	И-ПК-7.2 – Организует планирование и реализацию мер по предупреждению правонарушений в области оплаты труда	Знает особенности планирования и способы реализации мер по предупреждению правонарушений, формы и способы организации профилактической работы в области оплаты труда Умеет организовать свою работу и деятельность других субъектов по профилактике правонарушений в области оплаты труда Владеет навыками планирования профилактической работы правоохранительной направленности в области оплаты труда
ПК-8 Способен участвовать в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	И-ПК-8.1 – Проводит аналитические исследования эффективности действующего законодательства в сфере правового регулирования заработной платы	Знает действующее законодательство и способы анализа его эффективности в сфере правового регулирования заработной платы Умеет выявлять, анализировать и обобщать эффективность действующего законодательства в сфере правового регулирования заработной платы Владеет навыками анализа нормативно-правовых текстов, эффективности содержащихся в них правовых норм в сфере правового регулирования заработной платы
	И-ПК-8.2 – Осуществляет экспертизу содержания и планируемой эффективности проектов нормативных правовых актов в сфере правового регулирования заработной платы	Знает методы и способы анализа содержания правовых норм и степени их эффективности, оптимальные правотворческие технологии корректировки данных норм, особенности проектирования нормативных правовых актов соответствующего типа в сфере правового регулирования заработной платы Умеет оценивать эффективность действующего законодательства и проекты его корректировки в сфере правового регулирования заработной платы Владеет навыками проведения экспертизы проектов нормативных правовых актов и подготовки соответствующего экспертного заключения в сфере правового регулирования заработной платы

<p>ПК-9 Способен анализировать и обобщать правоприменительную практику – в соответствии с профилем профессиональной деятельности</p>	<p>И-ПК-9.1– Анализирует и обобщает правоприменительную практику, выявляет правоприменительные коллизии и ошибки в сфере правового регулирования заработной платы</p>	<p>Знает формы и способы защиты прав и интересов субъектов, формы, способы и технологии правоприменения, тенденции и потребности правоприменительной практики в сфере правового регулирования заработной платы Умеет анализировать и обобщать правоприменительную практику, выявлять ее эффективные образцы, а также коллизии и ошибки в сфере правового регулирования заработной платы Владеет навыками анализа и обобщения правоприменительной практики в сфере правового регулирования заработной платы</p>
<p>ПК-10 Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в соответствии с профилем профессиональной деятельности</p>	<p>И-ПК-10.1– Анализирует юридически значимые факты конкретной жизненной ситуации, осуществляет поиск правовых норм, регулирующих отношения в области оплаты труда , а также правоприменительных актов по сходным ситуациям, формулирует обоснованные заключения или дает профессионально грамотную консультацию по вопросам, связанным с правовым регулированием заработной платы</p>	<p>Знает действующее законодательство, правоприменительную практику, формы и способы анализа конкретной жизненной ситуации (вопроса) и ее разрешения в сфере правового регулирования заработной платы Умеет составлять квалифицированные юридические заключения и давать соответствующие консультации по конкретной жизненной ситуации (вопросу) в сфере правового регулирования заработной платы Владеет навыками подготовки квалифицированного юридического заключения и консультации по конкретному юридическому вопросу в сфере правового регулирования заработной платы</p>
	<p>И-ПК-10.2– Осуществляет юридические консультации категориям граждан, нуждающимся в особой социальной защите, в рамках бесплатной юридической помощи в сфере правового регулирования заработной платы</p>	<p>Знает категории граждан, имеющих право на бесплатную юридическую помощь, особенности консультирования граждан в сфере правового регулирования заработной платы – с учетом специфики их статуса и в пределах своей профессиональной компетентности Умеет осуществлять квалифицированное консультирование по конкретному юридическому вопросу граждан из числа категорий, нуждающихся в особой социальной защите, в сфере правового регулирования заработной платы Владеет способами корректного и квалифицированного консультирования по юридическому вопросу граждан, нуждающихся в особой социальной защите в сфере правового регулирования заработной платы</p>

4. Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часов.

Очная

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной	
			лекции	практические	лабораторные	в т.ч. в интеракт. форме	консультации	аттестационные испытания		самостоятельная работа
			Контактная работа							
1.	Заработная плата как правовая категория. Оплата труда гражданского (муниципального) служащего	4	1	4		(2)	1		14	Дискуссия, опрос, подготовка реферата, решение казусов, практическое задание
2.	Правовые режимы основной части заработной платы. Оклад денежного содержания государственного служащего.	4		4		(2)	1		12	Дискуссия, контрольная работа, решение казусов
3.	Правовые режимы дополнительной части заработной платы. Дополнительные выплаты государственным гражданским служащим	4		4		(2)	0,5		14	Дискуссия, подготовка реферата, решение казусов
4.	Правовая защита заработной платы	4	1	4		(2)	0,5		14	Дискуссия, опрос, контрольная работа, решение казусов, анализ и обобщение судебной практики.
5.	Гарантийные и компенсационные выплаты	4		2			0,5		14	опрос, реферат, решение казусов
6.	Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда	4		2			0,5		14	Контрольная работа
							2	0,5	33,5	Экзамен
	Всего	144	2	20		(8)	6	0,5	115,5	

Очно-заочная форма-аналогично очной форме

Заочная

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной	
			Контактная работа							
			лекции	практические	лабораторные	в т.ч. в интеракт. форме	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1.	Заработная плата как правовая категория. Оплата труда гражданского (муниципального) служащего	3	1	1		(2)	0,4		20	Дискуссия, опрос, подготовка реферата, решение казусов, практическое задание
2.	Правовые режимы основной части заработной платы. Оклад денежного содержания государственного служащего.	3	1	2		(1)	0,4		20	Дискуссия, контрольная работа, решение казусов
3.	Правовые режимы дополнительной части заработной платы. Дополнительные выплаты государственным гражданским служащим	3		2			0,4		21	Опрос, подготовка реферата, решение казусов
4.	Правовая защита заработной платы	3		2		(2)	0,4		20	Дискуссия, контрольная работа, решение казусов, анализ и обобщение судебной практики.
5.	Гарантийные и компенсационные выплаты	3		1			0,2		20	опрос, реферат, решение казусов
6.	Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда	3		2			0,2		20	контрольная работа
							2	0,5	6,5	Экзамен
	Всего	144	2	10		(5)	2+2	0,5	121+6,5	

СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ КУРСА

Тема 1. Заработная плата как правовая категория. Оплата труда гражданского (муниципального) служащего.

1. История развития правового регулирования оплаты труда в России и за рубежом.
2. Заработная плата: понятие и структура
3. Методы правового регулирования заработной платы.
4. Особенности оплаты труда государственных и муниципальных служащих.

Тема 2. Правовые режимы основной части заработной платы. Оклад денежного содержания государственного служащего.

1. История регулирования правовых режимов заработной платы.
2. Основная часть заработной платы: правовые режимы регулирования платы во внебюджетной сфере.
3. Основная часть заработной платы в бюджетной и внебюджетной сферах
4. Система оплаты труда.
5. Оклад денежного содержания государственного служащего: понятие и составные части.

Тема 3. Правовые режимы дополнительной части заработной платы. Дополнительные выплаты государственным гражданским служащим.

1. Премии и надбавки, обусловленные системой оплаты труда.
2. Премии и надбавки, не обусловленные системой оплаты труда.
3. Дополнительные выплаты государственным гражданским служащим.

Тема 4. Правовая защита заработной платы

1. Правовая защита заработной платы: сущность и способы.
2. Правовые гарантии по оплате труда.
3. Минимальный размер оплаты труда: понятие, способы его установление.
4. Минимальная заработная плата. Индексация заработной платы.
5. Ограничение оснований и размеров удержаний из заработной платы.
6. Ограничение оплаты труда в натуральной форме.
7. Выплата заработной платы в случае неплатёжеспособности работодателя.
8. Государственный контроль и надзор в области оплаты труда.
9. Ответственность за нарушения в области оплаты труда.

Тема 5. Гарантийные и компенсационные выплаты

1. Гарантийные и компенсационные выплаты: понятие и правовая сущность.
2. Гарантийные и компенсационные выплаты при направлении работников в командировки.
3. Гарантийные и компенсационные выплаты, связанные с расторжением трудового договора.
4. Иные гарантийные и компенсационные выплаты.

Тема 6. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда

1. Оплата труда в особых условиях.
2. Оплата труда в иных случаях отклонения от нормальных условий труда.

5. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе обучения используются следующие образовательные технологии:

Вводная проблемная лекция – дает целостное представление о дисциплине (или ее разделе) и ориентирует студента в системе изучения данной дисциплины. Дается обзор истории развития науки и практики, достижений в этой сфере, имена известных ученых, излагаются перспективные направления доктрины и практики. На этой лекции высказываются методические и организационные особенности работы в рамках курса, а также дается анализ рекомендуемой учебной и учебно-методической литературы. Лектор по ходу изложения материала осуществляет обратную связь со слушателями, предлагает к их размышлению те или иные дискуссионные аспекты.

Семинар (семинарское занятие) – форма занятия, на котором происходит обсуждение студентами под руководством преподавателя заранее подготовленных докладов, рефератов, проектов. Семинар выполняет следующие функции: систематизация и обобщение знаний по изученному вопросу, теме, разделу (в том числе в нескольких учебных курсах); совершенствование умений работать с дополнительными источниками, сопоставлять изложение одних и тех же вопросов в различных источниках информации; умений высказывать свою точку зрения, обосновывать ее; писать рефераты, тезисы и планы докладов и сообщений, конспектировать прочитанное. План семинара озвучивается заранее и в нем обычно указываются основные вопросы, подлежащие рассмотрению и литература, рекомендуемая всем и отдельным докладчикам.

Практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков и закреплению полученных на лекции знаний по предложенному алгоритму. В рамках практического занятия применяются интерактивные формы обучения:

Дискуссия или круглый стол – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Этот метод позволяет закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, научить культуре ведения дискуссии, выработать у студентов профессиональные умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения.

Анализ и обобщение судебной практики - аналитическое обобщение судебной практики по конкретной категории дел, с выявлением пробелов противоречий действующего законодательства и практики его применения.

Интерактивные образовательные технологии:

Тема 1; 4 – проблемная лекция с элементами групповой дискуссии (в рамках обратной связи с аудиторией); темы 1-4 – групповые дискуссии, решение практических казусов, анализ и обобщение судебной практики с последующим обсуждением в аудитории.

Дистанционные образовательные технологии (LMSЭлектронный университет MoodleЯрГУ)

По всем темам предложены списки источников, темы рефератов и групповых дискуссий, а также вопросы для подготовки к экзамену.

6. Перечень лицензионного или свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При преподавании дисциплины используются операционные системы семейства Microsoft Windows не ниже версии 7,(10) офисный пакет семейства Microsoft office, кроссплатформенный свободно распространяемый офисный пакет LibreOffice.

7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Справочная правовая система Консультант Плюс

Справочная правовая система Гарант.

Автоматизированная библиотечно-информационная система «БУКИ-NEXT»

http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», рекомендуемых для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 163 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-02409-8. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/oplata-truda-v-byudzhetyh-organizacijah-415589>
2. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 174 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/oplata-truda-v-kommercheskih-organizacijah-414935>
3. Абузярова Н.А. Заработная плата: правовое регулирование: монография. М.: Проспект, 2016. 2016 с. // <http://ebs.prospekt.org/book/29332>
4. Смирнов Д. А. Правовое регулирование заработной платы [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению нормативной базы для магистрантов по направлению Юриспруденция. / Д. А. Смирнов; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова, Науч.-метод. совет ун-та - Ярославль: ЯрГУ, 2014. - 67 с. Электронная версия: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20140912.pdf>

б) дополнительная литература:

1. Вестник трудового права и права социального обеспечения. / под ред. А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. Ярославль: ЯрГУ, 2015. Вып. 9 // <https://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1523781>
2. Вестник трудового права и права социального обеспечения. / под ред. А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. Ярославль: ЯрГУ, 2016. Вып. 10 // <https://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1588492>
3. Вестник трудового права и права социального обеспечения. / под ред. А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. Ярославль: ЯрГУ, 2017. Вып. 11 // <https://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1898255>
4. Вестник трудового права и права социального обеспечения. / под ред. А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. Ярославль: ЯрГУ, 2018. Вып. 12 // <https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=36665445>
5. Вестник трудового права и права социального обеспечения. / под ред. А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. Ярославль: ЯрГУ, 2019. Вып. 13 // <https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=41471526>
6. Вестник трудового права и права социального обеспечения. / под ред. А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. Ярославль: ЯрГУ, 2020. Вып. 14 // <https://www.elibrary.ru/contents.asp?titleid=51054>

в) нормативно-правовые акты, судебная практика и официальные материалы (СПС

Консультант Плюс):

1. Конвенция МОТ №95 (1949 г.) об охране заработной платы
2. Конвенция МОТ № 173 (1992 г.) о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изм. и доп.).
4. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с изм. и доп.)
5. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп.)
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.09. 2010 №22).
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (в ред. от 28.09. 2010 №22).
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».
9. Обзор Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г.
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. №21 "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации"
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. №52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров"
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. №15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей-физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям".

г) ресурсы сети «Интернет»:

Научная библиотека ЯрГУ - <http://www.lib.uniya.ac.ru>;

Научная электронная библиотека «eLIBRARY.ru» - <http://elibrary.ru>;

Официальный интернет-портал правовой информации - [http://pravo.gov.ru/](http://pravo.gov.ru)

Судебные и нормативные акты РФ - <http://sudact.ru/>

Президент РФ - <http://www.kremlin.ru/>

Госдума РФ - <http://www.duma.gov.ru/>

Совет Федерации РФ - <http://www.council.gov.ru/>

Генеральная прокуратура РФ - <https://www.genproc.gov.ru/>

Прокуратура Ярославской области - <http://www.yarprok.ru/>

Сайт МВД РФ - <http://mvd.ru/>

Сайт МИД РФ - <http://www.mid.ru/bdomp/sitemap.nsf>
Портал органов государственной власти Ярославской области -
<http://www.yarregion.ru/default.aspx>
Ярославская областная Дума - <http://www.duma.yar.ru/>
Официальный портал города Ярославля - <http://city-yaroslavl.ru/chpages/Default.aspx>
Конституционный Суд РФ - <http://www.ksrf.ru/ru/Pages/default.aspx>
Верховный Суд РФ - <http://www.supcourt.ru/>
Федеральные арбитражные суды РФ - <http://www.arbitr.ru/>
ФАС Волго-Вятского округа - <http://fasvvo.arbitr.ru/>
Второй арбитражный апелляционный суд - <http://2aas.arbitr.ru/>
Арбитражный суд Ярославской области - <http://yaroslavl.arbitr.ru/>
Ярославский областной суд - <http://oblsud.jrs.sudrf.ru/>
Суды общей юрисдикции Ярославской области -
<http://oblsud.jrs.sudrf.ru/modules.php?name=sud>
КОДЕКС Электронная юридическая библиотека по направлениям – гражданское право, налоговая политика, теория права, уголовно-процессуальное право - законодательство, комментарии, консультации, практика - <http://www.kodeks.ru>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров);
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания технических средств обучения.

Для проведения занятий предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, хранящиеся на электронных носителях и обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (видеофильм о Европейском Суде по правам человека).

Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийная система: проектор, экран).

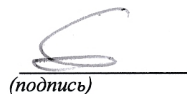
Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров), – списочному составу группы обучающихся.

Примечание: в ситуации эпидемиологической угрозы вводятся дополнительные требования (соблюдение дистанции, масочный режим, измерение температуры на входе в корпус и др.); при временном переходе на дистанционную форму обучения в качестве специальных аудиторий для занятий on-line используются аудитории, оборудованные ПК необходимого класса и с соответствующим программным обеспечением; допускается использование личных ПК.

Автор(ы) :

Доцент кафедры трудового и финансового права
(должность, ученая степень)



(подпись)

Д.А. Смирнов
(Фамилия И.О.)

**Приложение №1 к рабочей программе дисциплины
«Проблемы правового регулирования заработной платы»**
(наименование дисциплины)

**Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине**

**1.1 Контрольные задания и иные материалы,
используемые в процессе текущей аттестации**

Виды самостоятельной работы: а) изучение рекомендованных литературных источников, нормативного материала, судебной практики; б) подготовка к опросу, дискуссии в соответствии с темой практического занятия; в) подготовка реферата по предложенной тематике; г) подготовка к контрольной работе по темам «Правовые режимы основной части заработной платы», «Правовая защита заработной платы», «Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда».

Тема 1. Заработная плата как правовая категория. Оплата труда гражданского (муниципального) служащего.

Вопросы для устного опроса:

1. История развития правового регулирования оплаты труда в России и за рубежом.
2. Заработная плата: понятие и структура
3. Методы правового регулирования заработной платы.
4. Особенности оплаты труда государственных и муниципальных служащих.

Тематика групповых дискуссий по теме:

1. Советский опыт правового регулирования заработной платы: плюсы и минусы.
2. Специфика современной модели регулирования заработной платы в России.
3. ТК РФ декларирует принцип справедливой оплаты труда (ст.2), но не раскрывает содержания этого принципа, не определяет критериев справедливости в оплате труда. Какие решения этой проблемы Вы предлагаете?

Тематика рефератов по теме:

1. История развития правового регулирования оплаты труда в России и за рубежом;
2. Понятие и структура заработной платы;
3. Методы правового регулирования заработной платы;
4. Нормативная база института оплаты труда: проблемы совершенствования

5. Правовое регулирование оплаты труда государственных служащих: история и современность.

Казусы по теме № 1:

Казус 1. Токарева работала в ОАО «Трейдвест». Заработную плату она получала двумя частями: официальную в размере 3,5 тысяч, и неофициальную, размер которой колебался от 5 до 8 тысяч. Когда Токарева уволилась по собственному желанию, перед ней у работодателя была двухмесячная задолженность по заработной плате, а также не был произведён окончательный расчёт. Токарева обратилась в суд с требованием взыскать невыплаченную ей официальную заработную плату а также рассчитанный на её основе окончательный расчёт. В суде представитель работодателя требования Токаревой не признал и подал встречный иск, в котором требовал взыскать все выплаченные Токаревой суммы неофициального заработка, ссылаясь на то, что они были выплачены ей в результате счётной ошибки. Как в данном случае надлежит поступить суду?

Казус 2. Манохина работала в ООО «Штамп» в должности менеджера по делопроизводству. Её заработная плата состояла из двух частей: официальной в размере 3 тысяч и неофициальной в размере 7 тысяч. Когда Манохина уволилась по собственному желанию, с ней не был произведён окончательный расчёт. Манохина обратилась в суд с иском о взыскании с работодателя сумм окончательного расчёта исходя из обеих частей заработной платы. Представитель работодателя признал иск частично, пояснив, что ежемесячная сумма в размере 7 тысяч не является заработной платой, а представляет собой акт дарения, который работодатель осуществляет по отношению к своим работникам из прибыли организации. Какое решение должен принять суд?

Практическое (творческое) для темы № 1.

На основе анализа ч. 1 ст. 129 ТК РФ, а также современной коллективно-договорной практики подготовьте аналитическую записку с обоснованием изменений в ч. 1 ст. 129 ТК РФ.

Тема 2. Правовые режимы основной части заработной платы. Оклад денежного содержания государственного служащего.

Вопросы для устного опроса:

1. История регулирования правовых режимов заработной платы.
2. Основная часть заработной: правовые режимы регулирования платы во внебюджетной сфере.
3. Основная часть заработной в бюджетной и внебюджетной сферах
4. Система оплаты труда.

5. Оклад денежного содержания государственного служащего: понятие и составные части.

Вопросы по контрольной работе:

1. Правовые режимы основной части заработной платы во внебюджетной сфере;
2. Правовые режимы основной части заработной платы в бюджетной сфере.
3. Правовые особенности оклада денежного содержания государственного служащего.

Тематика групповых дискуссий:

1. Соотношение рыночных и правовых механизмов в регулировании размера заработной платы.
2. Заработная плата в бюджетной и внебюджетной сферах: проблемы взаимного влияния.
3. Оклад денежного содержания гражданского служащего: вопросы обеспечения эффективности регулирования.

Казусы по теме № 2:

Казус 1. В связи с неравномерностью поступления заготовок фрезеровщику VI разряда Зиновьеву пришлось выполнять работу, тарифицируемую по III разряду, что существенно снизило его зарплату. Зиновьев потребовал выплатить ему межразрядную разницу. В расчетном отделе ему отказали, сославшись на то, что выплата разницы в зарплате не предусмотрена коллективным договором. Зиновьев обратился с жалобой в суд. Как решить эту жалобу?

Казус 2. Слесарь-сборщик завода медицинской аппаратуры Серов изобрел приспособление к штамповочному станку, в результате которого производительность станков возросла в три раза. Соответственно выросла его заработная плата. Администрация увеличила нормы выработки для всех штамповщиков, предложив им использовать изобретение Серова начиная со следующего месяца. Законны ли действия администрации?

Казус 3. Перед началом работ директор автобазы объявил двум водителям, что в связи с постановкой их автомашин на ремонт и отсутствием свободных машин, они сегодня работать не будут и им предоставляется выходной день взамен очередного. Водители отказались выполнить распоряжение руководителя. Оставались на базе, но никакой работы не выполняли и по требовали оплаты за этот день из расчета среднего заработка. Водители обратились в КТС. Составьте решение КТС.

Тема 3. Правовые режимы дополнительной части заработной платы.

Дополнительные выплаты государственным гражданским служащим.

Вопросы для устного опроса:

1. Премии и надбавки, обусловленные системой оплаты труда.
2. Премии и надбавки, не обусловленные системой оплаты труда.
3. Дополнительные выплаты государственным гражданским служащим.

Тематика рефератов по теме:

1. Правовые режимы дополнительной части заработной платы: историко-правовой экскурс.
2. Премии и надбавки, обусловленные системой оплаты труда;
3. Премии и надбавки, не обусловленные системой оплаты труда.
4. Дополнительные выплаты государственным гражданским служащим.

Казусы по теме № 3

Казус 1. Приказом начальника железнодорожного депо сварщику Королеву вместе с другими рабочими была поручена работа по очистке территории депо от снега после сильных снежных заносов. Королев отказался выполнить данное распоряжение, за что ему был объявлен выговор, а также он был лишен производственной премии за прошедший месяц. Правомерны ли действия администрации?

Казус 2.

Продавец-консультант Васильева была лишена месячной премии по причине того, что не выполнила план по продажам. В своё оправдание Васильева ссылалась на то, что две недели была на больничном. Положена ли ей премия? Аргументируйте свой ответ со ссылкой на закон

Тема 4. Правовая защита заработной платы

Вопросы по контрольной работе:

1. Сущность правовой защиты заработной платы; правовые гарантии по оплате труда;
2. Минимальный размер оплаты труда и минимальная заработная плата: соотношение понятий;
3. Порядок установления минимального размера оплаты труда
4. Индексация заработной платы;
5. Ограничение оснований и размеров удержаний из заработной платы;
6. Оплата труда в натуральной форме;

7. Гарантии по выплате заработной платы при неплатежеспособности работодателя
Государственный контроль и надзор в области оплаты труда;
8. Ответственность за нарушения в области оплаты труда.

Тематика групповых дискуссий:

1. Депремирование как разновидность ответственности?
2. МРОТ и минимальная заработная плата: особенности правового регулирования и целесообразность "двойного" стандарта.
3. Проблемы индексации заработной платы.

Анализ и обобщение судебной практики:

- 1) Правовая оценка института индексации заработной платы в ключе анализа Постановления Верховного Суда РФ от 17.05.2017 г. №46-АД17-24, Определений КС РФ от 19.11.2015 №2618-О; от 17.07.2014 №1707-О.
- 2) Правовая оценка гарантии минимального размера оплаты труда в ключе анализа Постановления Президиума Верховного Суда РФ от 07.02.2018 №4ПВ17; Постановления КС РФ от 07.12.2017 №38-П; Определения КС РФ от 19.12.2017 №2934-О.

Казусы по теме № 4

Казус 1. К директору ООО «Красный молот» обратилась группа работников – членов общественной организации «Мы – дети цветов» с просьбой разрешить им в счёт части заработанного собирать на полях совхоза растущие там мак, боярышник, зверобой, полевые грибы и некоторые другие разновидности флоры. Директор издал приказ о выплате указанным работникам одной четверти заработной платы в виде указанных растений. Как впоследствии выяснилось, работники использовали данные растения для производства галлюциногенов, которые сами и потребляли. Дайте трудовую правовую оценку ситуации.

Казус 2. Могут ли регион, муниципальное образование, работодатель установить свой минимальный размер оплаты труда, отличный от федерального? Если да, то при каких условиях. Аргументируйте свой ответ.

Казус 3. Дворник Везунчиков неожиданно стал получать заработную плату в четыре раза больше той, что ему была положена. Так продолжалось четыре месяца. Впоследствии выяснилось, что в отделе кадров ему по ошибке присвоили должность заместителя бухгалтера. Работодатель своим приказом взыскал с Везунчикова переплаченные ему денежные средства. Прав ли работодатель? Дайте правовую оценку ситуации.

Казус 4. Коллектив дворников РЭУ-25 не получал заработную плату в течение двух месяцев. Отчаявшись, они объявили забастовку и перестали выходить на работу, за что и были уволены. Дайте правовую оценку ситуации.

Казус 5. Учредитель ООО «Земснаряд» Воскобойников дал директору ООО поручение выдавать работникам ООО заработную плату в принадлежащем Воскобойникову баре. Дайте правовую оценку ситуации.

Казус 6. Минаева, отработав 8 месяцев в организации, собралась уходить в очередной отпуск. Однако в отделе кадров ей пояснили, что не могут предоставить ей отпуск, так как невозможно рассчитать её отпускные ввиду того, что закон предусматривает расчет средней заработной платы на основании последних 12 месяцев, проработанных работником. Минаева обратилась в КТС с требованием предоставить ей отпуск. Недостающие месяцы для исчисления среднего заработка она просила рассчитать на основе заработной платы в её предыдущей месте работы, квитанции о получении которой у неё сохранились. Дайте правовую оценку данной ситуации.

Казус 7. Из заработной платы технолога Никитина удерживаются алименты на содержание троих детей (50% зарплаты) и 20 % заработной платы в связи с осуждением к исправительным работам на 6 месяцев по месту работы. Кроме того, руководитель предприятия издает приказ об удержании из заработной платы Никитина материального ущерба, причиненного имуществу организации - по 20% заработной платы ежемесячно, вплоть до погашения ущерба. Соответствуют ли закону удержания из заработной платы Никитина по приказу администрации?

Казус 8. Колосова работала учителем общеобразовательной школы. Районный отдел народного образования предъявил к ней иск о взыскании 18 тыс. рублей как излишне выплаченной заработной платы вследствие счетной ошибки. В исковом заявлении указано, что Колосовой выплачивали заработную плату как учителю, имеющему 10-летний педагогический стаж. В этот стаж работы ей ошибочно включили 10 месяцев, когда она работала неполное рабочее время на условиях почасовой оплаты с нагрузкой менее 180 час. в год. Какое решение должен вынести суд?

Тема 5. Гарантийные и компенсационные выплаты

Вопросы для устного опроса:

1. Гарантийные и компенсационные выплаты: понятие и правовая сущность.
2. Гарантийные и компенсационные выплаты при направлении работников в командировки.
3. Гарантийные и компенсационные выплаты, связанные с расторжением трудового договора.
4. Иные гарантийные и компенсационные выплаты.

Тематика рефератов по теме:

1. Гарантийные и компенсационные выплаты: историко-правовой экскурс;
2. Понятие и правовая сущность гарантийных и компенсационных выплат;
3. Гарантийные и компенсационные выплаты при направлении работников в командировки;
4. Гарантийные и компенсационные выплаты, связанные с расторжением трудового договора;
5. Иные гарантийные и компенсационные выплаты.

Казусы по теме № 5

Казус 1. Столяр жилищно-эксплуатационной конторы Монахов обратился к начальнику конторы с просьбой выплатить ему компенсацию за использование им в работе его собственного инструмента. Начальник конторы отказал, ссылаясь на то, что никакой договоренности об этом с ним ранее не было.
Прав ли начальник ЖЭК?

Казус 2. Голубев находился в командировке 10 дней. По возвращении из командировки, он представил отчет о расходовании средств (аванса за командировку). Администрация издает приказ об удержании указанных средств, так как Голубев не выполнил командировочного задания.
Законны ли действия администрации?

Тема 6. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда

Вопросы по контрольной работе:

1. Оплата труда в особых условиях: виды правовых режимов регулирования.
2. Оплата труда в иных случаях отклонения от нормальных условий труда: виды правовых режимов регулирования.

1.2 Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине «Проблемы правового регулирования заработной платы»

1. История развития правового регулирования оплаты труда в России и за рубежом.
2. Заработная плата: понятие и структура.
3. Методы правового регулирования заработной платы.
4. Особенности оплаты труда государственных и муниципальных служащих.
5. История регулирования правовых режимов заработной платы.
6. Основная часть заработной платы: правовые режимы регулирования платы во внебюджетной сфере.
7. Основная часть заработной платы в бюджетной и внебюджетной сферах.
8. Система оплаты труда.

9. Оклад денежного содержания государственного служащего: понятие и составные части.
10. Премии и надбавки, обусловленные системой оплаты труда.
11. Премии и надбавки, не обусловленные системой оплаты труда.
12. Дополнительные выплаты государственным гражданским служащим.
13. Правовая защита заработной платы: сущность и способы;
14. Правовые гарантии по оплате труда.
15. Минимальный размер оплаты труда: понятие, способы его установления.
16. Минимальная заработная плата. Индексация заработной платы.
17. Ограничение оснований и размеров удержаний из заработной платы.
18. Ограничение оплаты труда в натуральной форме.
19. Выплата заработной платы в случае неплатёжеспособности работодателя.
20. Государственный контроль и надзор в области оплаты труда.
21. Ответственность за нарушения в области оплаты труда.
22. Гарантийные и компенсационные выплаты: понятие и правовая сущность.
23. Гарантийные и компенсационные выплаты при направлении работников в командировки.
24. Гарантийные и компенсационные выплаты, связанные с расторжением трудового договора.
25. Иные гарантийные и компенсационные выплаты.

**Приложение №2 к рабочей программе дисциплины
«Проблемы правового регулирования заработной платы»**
(наименование дисциплины)

Методические указания для студентов по освоению дисциплины

При изучении дисциплины «Проблемы правового регулирования заработной платы» студенты должны знать особенности этой дисциплины, а также проблемы, с которыми они столкнутся при усвоении учебного материала:

Во-первых, несмотря на то, что трудовое право относится к так называемым «кодифицированным» отраслям российского права, для правильного усвоения его положений и умения применять их на практике предписаний Трудового кодекса, посвящённых регламентации заработной платы, зачастую недостаточно. Необходимо дополнительно обращаться как к международным актам (в частности, конвенциям и рекомендациям Международной организации труда), так и к иным актам российского законодательства (в частности, к ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»).

Во-вторых, необходимо учитывать, что в процессе освоения дисциплины студенту нужно будет находить и проводить юридический анализ положений об оплате труда соответствующих подзаконных актов, а также актов коллективных договоров, соглашений, локальных актов.

В-третьих, следует помнить, что институт оплаты труда является в достаточной степени мобильным. Поэтому при работе с источниками необходимо каждый раз выяснять, распространяют ли они своё действие на соответствующие правоотношения. Особое внимание следует уделить изменениям, внесённым решениями Конституционного суда в части признания противоречащими Конституции ряда положений ТК РФ.

В рамках лекционного курса студент получает основы теоретических знаний по дисциплине, данные знания должны быть чётко усвоены и систематизированы. Основные задачи лекционного курса состоят в том, чтобы студент чётко воспринял основы социального партнёрства. Некоторые вопросы специально оставляются студенту для самостоятельного изучения. Это делается для того, чтобы студент в процессе поиска ответов на них в нормативном материале приобрёл опыт работы с источниковой базой, получил навыки поиска необходимых нормативных актов.

**Учебно-методическое обеспечение
самостоятельной работы студентов по дисциплине**

При подготовке к семинарским занятиям и зачету рекомендуется использовать издания:

1. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 163 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-02409-8. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/oplata-truda-v-byudzhethnyh-organizatsiyah-415589>
2. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 174 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/oplata-truda-v-kommercheskih-organizatsiyah-414935>
3. Абузярова Н.А. Заработная плата: правовое регулирование: монография. М.: Проспект, 2016. 2016 с. // <http://ebs.prospekt.org/book/29332>
4. Смирнов Д. А. Правовое регулирование заработной платы [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению нормативной базы для магистрантов по направлению Юриспруденция. / Д. А. Смирнов; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова, Науч.-метод. совет ун-та - Ярославль: ЯрГУ, 2014. - 67 с. Электронная версия: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20140912.pdf>

Для подбора учебной литературы рекомендуется использовать широкий спектр интернет-ресурсов:

1. Электронно-библиотечная система «Проспект» (<http://ebs.prospekt.org/books>) - является самостоятельным проектом издательства «Проспект» и содержит издания по различным отраслям знания (гуманитарные науки, естественные и технические науки, юридическая литература, экономическая литература, иностранные языки). Электронная библиотека содержит издания, подготовленные ведущими специалистами и авторскими коллективами страны. Фонд ЭБС формируется с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, энциклопедии, словари и справочники, выпускаемые издательством «Проспект». Большинство учебников рекомендовано Министерством образования и науки Российской Федерации и учебно-методическими объединениями Российской Федерации при вузах.

2. Электронно-библиотечная система «Юрайт» (<https://www.biblio-online.ru/>) - мультидисциплинарный ресурс (учебная, научная и художественная литература, периодика).

3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (<http://www.iprbookshop.ru/>) - содержит более 100000 публикаций. В основной каталог включено более 40000 лицензионных изданий — книг и журналов. Он разбит на более чем 600 тематических коллекций, сформированных согласно перечню укрупненных групп специальностей (приказ Минобрнауки от 12.09.2013 № 1061). Подборки состоят из книг различных издательств и периодических изданий по теме.

4. Научная электронная библиотека eLIBRARY (<http://elibrary.ru>) - периодика, научные публикации, монографии. Интегрирована с Российским индексом научного цитирования (РИНЦ).

Для самостоятельного подбора литературы в библиотеке ЯрГУ рекомендуется использовать:

1. Личный кабинет (http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php) - дает возможность получения on-line доступа к списку выданной литературы, просмотра и копирования электронных версий изданий сотрудников университета (учебных и методических пособий, текстов лекций и т.д.). Для работы в «Личном кабинете» необходимо зайти на сайт Научной библиотеки ЯрГУ с любой точки, имеющей доступ в Internet, в пункт меню «Электронный каталог»; пройти процедуру авторизации, выбрав вкладку «Авторизация», и заполнить представленные поля информации

2. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ - (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php) - содержит более 3000 полных текстов учебных и учебно-методических материалов по основным изучаемым дисциплинам, изданных в университете. Доступ в сети университета, либо по логину/пароллю.

3. Электронная картотека «Книгообеспеченность» - (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php) - раскрывает учебный фонд научной библиотеки ЯрГУ, предоставляет оперативную информацию о состоянии книгообеспеченности дисциплин основной и дополнительной литературой, а также цикла дисциплин и специальностей. Электронная картотека «Книгообеспеченность» доступна в сети университета и через Личный кабинет.

4. Новые поступления литературы - (http://www.lib.uniyar.ac.ru/content/resource/new_post.php) - список книг, поступивших за месяц в библиотеку.

5. Подписка на периодические издания - (<http://www.lib.uniyar.ac.ru/content/resource/podpis.php>) - список газет и журналов, выписываемых ЯрГУ им. П. Г. Демидова как в печатном, так и в электронном вариантах;

обозначено место хранения; для электронного ресурса имеется ссылка на полный текст статей журнала.

2. **Комплектование** (<http://lib.uniyar.ac.ru/content/userinfo/complex/>) – представлена информация о порядке заказа книг, бланк заказа на литературу, картотека книгообеспеченности и прайс-листы основных поставщиков книжной продукции.

3. **Справочная служба** (<http://www.lib.uniyar.ac.ru/content/help/bitekar/>) – работает в режиме «запрос – ответ» по электронной почте. Запросы принимаются круглосуточно, выполняются в порядке их поступления в часы работы Научной библиотеки ЯрГУ. Срок выполнения запроса до 3 рабочих дней.