Key words: *city transport, transport system, legal regulation of transport, passenger traffic, transport strategy.*

УДК 347.7

Т.М. Вахонєва

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ПОРЯДОК ДОТРИМАННЯ АВТОРСЬКИХ ПРАВ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті досліджуються особливості визначення та розподілу майнових прав на об'єкти авторського права, які створені науково-педагогічними працівниками в межах трудових правовідносин. Вивчені питання договірного та позадоговірного порядку розподілу майнових прав на наукові та науково-методичні результати інтелектуальної творчої діяльності суб'єктів трудових правовідносин.

Ключові слова: *авторські права науково-педагогічних працівників, службовий твір, авторський договір, створення твору в результаті виконання трудових обов'язків.*

Постановка проблеми. Основою науково-педагогічної діяльності є освітній процес, який визначається як інтелектуальна, творча діяльність у сфері вищої освіти і науки, що провадиться у закладі вищої освіти (науковій установі) через систему науково-методичних і педагогічних заходів та спрямована на передачу, засвоєння, примноження і використання знань, умінь та інших компетентностей у осіб, які навчаються, а також на формування гармонійно розвиненої особистості (ст. 47 Закону України «Про вищу освіту» [1]). В результаті освітньої діяльності та освітнього процесу відбувається створення значної кількості об'єктів права інтелектуальної власності, насамперед об'єктів авторського права (літературних творів наукового, навчального та методичного призначення; комп'ютерних програм; баз даних; виконань тощо).

Особи, які створюють в результаті професійної освітньої діяльності зазначені об'єкти права інтелектуальної власності, мають спеціальний правовим статус: по-перше, вони є суб'єктами трудових правовідносин; по-друге, вони є учасниками освітнього процесу із статусом науково-педагогічного працівника. Таким чином, в межах трудових правовідносин створюються результати творчої діяльності, права на які можуть визначатися нормами законодавства про освіту, нормами трудового права, права інтелектуальної власності та нормами цивільного права. Це призводить до існування наукових та практичних проблем співвідношення діючого законодавства при вирішенні питань дотримання та розподілу майнових прав на об'єкти авторського права між роботодавцями та науково-педагогічними працівниками.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Спеціальні дослідження у сфері дотримання та розподілу авторських прав між науково-педагогічними працівниками та роботодавцями майже не здійснювалися. Однак є вже достатня кількість досліджень у сфері авторського права, які присвячені вивченню правової природи службових творів, порядку договірного розподілу авторських прав, співвідношенню трудового та цивільного права тощо. Таким чином, різні аспекти правового регулювання авторських та трудових відносин, вивчалися такими дослідниками як: Т.М. Вахонєва, В.А. Дозорцев, Н.М. Коршунов, О.О. Рузакова, О.П. Сергєєв, І.В. Спасібо-Фатєєва, О.І.

Харитонова, С.О. Чєрнишєва та інші. Досліджуване питання має міжгалузеву спрямованість та стосується, в даному випадку, науково-педагогічних працівників.

Метою цього дослідження є визначення особливостей правового регулювання дотримання, належності та розподілу майнових прав на авторські твори, створені в процесі виконання трудових обов'язків науково-педагогічними працівниками.

Виклад основного матеріалу. Науково-педагогічні працівники визначаються як особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність. Науково-педагогічні працівники, як вже зазначалося, є суб'єктами не тільки трудового права, а також є суб'єктами права інтелектуальної власності, оскільки результатом їх діяльності є створення інтелектуального продукту, що є об'єктом права інтелектуальної власності. Більшість результатів інтелектуальної творчої діяльності науково-педагогічних працівників належить до сфери регулювання авторського права.

У першу чергу відзначимо, що правове регулювання діяльності науково-педагогічних працівників здійснюється законодавством про освіту (Законом України «Про освіту», Законом України «Про вищу освіту», Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» та ін.); по-друге, правове регулювання також здійснюється нормами трудового права (Кодекс Законів про працю України, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про охорону праці» та ін.); по-третє, правове регулювання статусу науково-педагогічних працівників як суб'єктів авторського права здійснюється цивільним та безпосередньо авторським законодавством (Цивільним кодексом України, Законом України «Про авторське право і суміжні права» та ін.).

Організація освітнього процесу здійснюється у відповідності із Законом України «Про вищу освіту» та регулюється низкою підзаконних нормативних актів, зокрема, Наказом Міністерства освіти і науки України від 07.08.2002 року № 450 «Норми часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» [2] та іншими. На підставі вказаного наказу кожним навчальним закладом розробляється своє положення про організацію освітнього процесу що, відповідно до ч. 2 ст. 47 Закону України «Про вищу освіту», затверджується вченою радою закладу вищої освіти відповідно до законодавства.

Відповідно до ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» робочий час науково-педагогічних працівників становить 36 годин на тиждень (скорочена тривалість робочого часу) та включає час виконання ним *навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків.* Робочий час наукового працівника включає час виконання ним наукової, дослідницької, консультативної, експертної, організаційної роботи та інших трудових обов'язків.

Норми часу навчальної роботи у закладах вищої освіти державної та комунальної форми власності (крім закладів вищої освіти, що мають статус національного або дослідницького) визначаються центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки за погодженням із заінтересованими державними органами. Норми часу методичної, наукової, організаційної роботи визначаються закладом вищої освіти. Максимальне навчальне навантаження на одну ставку науково-педагогічного працівника не може перевищувати 600 годин на навчальний рік.

Частина 1, п. 8 ст. 57 Закону України «Про вищу освіту» одним із прав науково-педагогічних працівників визначає право на захист права інтелектуальної власності. Відповідно до ст. 69 Закону України «Про вищу освіту» набуття, охорона та захист прав закладів вищої освіти та учасників освітнього процесу щодо результатів наукової,

науково-технічної та інших видів діяльності забезпечуються відповідно до закону.

Ч. 2 ст. 69 Закону вказує, що заклади вищої освіти мають право розпоряджатися майновими правами інтелектуальної власності на об'єкти права інтелектуальної власності. Також закон визначає, що договір про створення об'єкта права інтелектуальної власності за замовленням має визначати способи, умови та порядок здійснення відповідних майнових прав інтелектуальної власності. Як бачимо, Закон України «Про вищу освіту» закріплює право роботодавця на розпорядження майновими правами інтелектуальної власності на твір, створений науково-педагогічним працівником. Фактично Закон закріплює майнове право інтелектуальної власності роботодавця на такий твір. Норми Закону України «Про вищу освіту» мають переважне право у застосуванні перед нормами трудового та цивільного законодавства, оскільки мають спеціальний характер.

Однією із основних умов належності роботодавцеві права на розпорядження творами, створеними науково-педагогічними працівниками, є визнання їх складовою частиною трудових обов'язків науково-педагогічного працівника та створення на професійній основі.

Основні права та обов'язки науково-педагогічного працівника визначаються не тільки посадовими інструкціями та правилами внутрішнього трудового розпорядку, а, насамперед, індивідуальним планом роботи. Так, *індивідуальний план роботи викладача* є основним документом планування та звітності науково-педагогічного працівника щодо різних видів його діяльності упродовж навчального року. Зміст індивідуального плану роботи науково-педагогічного працівника повинен відображати цілі і завдання діяльності кафедри, інституту (факультету), університету в цілому, які визначаються необхідністю досягнення якісних і кількісних характеристик підвищення якості освіти.

Всі види творчої роботи, вказані в індивідуальному плані викладача, автоматично є службовими творами, всі інші результати творчої роботи науково-педагогічного працівника можуть вважатися службовими лише за умови: 1) наявності належного оформленого на їх виконання службового завдання; 2) встановлення контрактом обов'язку щодо їх виконання; 3) наявності авторського чи іншого цивільно-правового договору між працівником і роботодавцем щодо створення відповідного твору та порядку розподілу майнових прав на цей твір (твори).

Індивідуальний план роботи на навчальний рік складається науково - педагогічним працівником під керівництвом завідувача кафедри на підставі розподілу між науково-педагогічними працівниками кафедри обсягів навчального навантаження та встановлених їм інших видів робіт (методичної, наукової, організаційної), затверджується після остаточного розподілу навантаження на засіданні кафедри і підписується завідувачем кафедри не пізніше 30 вересня поточного року.

В індивідуальному плані відображається виконання навчальної, методичної, наукової та організаційної роботи науково-педагогічного працівника. Звіт про виконання індивідуального плану є формою атестації науково-педагогічного працівника. Результати виконання індивідуального плану враховуються при участі науково-педагогічних працівників у черговій атестації, в конкурсі на заміщення вакантних посад або продовженні роботи за контрактом. Індивідуальний план роботи завідувача кафедри розглядає і затверджує директор інституту (декан факультету).

Для обліку навчального навантаження та виконаної методичної, наукової та організаційної роботи кожний науково-педагогічний працівник не пізніше, ніж за п'ять днів після закінчення навчального семестру, виходячи з обсягів фактично виконаної роботи, підводить підсумки своєї діяльності і заповнює відповідні графи

індивідуального робочого плану, що має бути підтверджено відповідними документами: - з навчальної роботи − систематичними записами в журналі обліку виконання навчального навантаження науково-педагогічного працівника; - з наукової роботи – копіями титульних сторінок опублікованих наукових статей, монографій, отриманих патентів на винаходи та корисні моделі, підтвердженням участі в роботі наукових конференцій, семінарів, науково-методичних комісій тощо; - з методичної роботи − копіями затверджених навчальних планів, титульних сторінок програм, підручників, навчальних посібників, методичних розробок, підтвердженням участі в семінарах, комісіях, виставках тощо; - з організаційної роботи − довідками (або іншими документами) дирекцій інститутів (деканатів) або кафедр про виконання організаційної роботи та безпосередню участь науково-педагогічного працівника в культурно - виховному процесі. Якщо певний вид роботи виконується авторським колективом, то загальні її обсяги визначаються та розподіляються пропорційно внеску кожного члена колективу на всіх учасників.

Після закінчення навчального року науково-педагогічних працівників на засіданні кафедри звітує про фактичне виконання індивідуального плану роботи. Рішення про виконання індивідуального плану затверджується на засіданні кафедри колегіально, що фіксується відповідним записом у протоколі засідання кафедри: «план виконано», «план виконано в неповному обсязі», «виконання плану прийнято із зауваженнями», «план не виконано» (з визначенням термінів виправлення недоліків і наступного звіту).

В разі невиконання загального річного навантаження науково- педагогічному працівнику можуть бути продовжені терміни його виконання, але, не пізніше ніж до першого вересня поточного року, − про що робиться відповідний запис в індивідуальному плані роботи науково-педагогічного працівника.

При невиконанні або неналежному виконанні індивідуального плану роботи без поважних причин до науково-педагогічного працівника можуть бути застосовані заходи дисциплінарного стягнення.

У разі перевиконання науково-педагогічним працівником запланованого навантаження та за умови відсутності у такого працівника надбавки за складність, напруженість у роботі, доплати за виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника, завідувач кафедри може звернутися з клопотанням до ректора університету щодо матеріального заохочення такого науково-педагогічного працівника.

Індивідуальний план роботи науково-педагогічного працівника складається в одному примірнику і постійно зберігається на кафедрі протягом п’яти років, видається науково-педагогічному працівнику під розписку і повертається на кафедру за першої вимоги завідувача кафедрою. Загальний контроль за веденням індивідуальних планів роботи науково-педагогічних працівників, стану планування і виконання робіт, проводиться навчально-методичним відділом університету.

Таким чином, здобутки професійної творчої діяльності науково-педагогічного працівника, що входять до кола його трудових обов’язків, відображаються у індивідуальному плані роботи, який затверджується керівництвом науково-дослідної установи або навчального закладу.

Закон України «Про вищу освіту» не забороняє вирішити питання розподілу майнових прав на результати творчості по-іншому, тобто у договірному порядку із використанням норм права інтелектуальної власності і (або) загальних норм цивільного права. Досліджуючи норми Цивільного кодексу України [3] щодо службових творів та норми Закону України «Про авторське право і суміжні права» [4], можна побачити їх повну невідповідність один одному.

Дійсно, у будь-якій сфері творчої діяльності, роботодавець, як правило, зацікавлений в отриманні повного обсягу майнових прав на створений об’єкт, однак, все частіше виникають непорозуміння щодо приналежності майнових прав тій чи іншій стороні трудового договору на створений працівником об’єкт. Відповідні спори та непорозуміння пов’язані, як правило, із несправедливою оплатою творчої праці працівників, які створюють об’єкти авторського права в межах трудових правовідносин, або із присвоєнням роботодавцем майнових прав на ті результати творчої праці працівника, які не входили до кола його службових обов’язків. У зв’язку з наявністю вказаних проблем цивільним законодавством було запроваджено поняття службових творів та здійснені перші спроби вирішити ці проблеми шляхом нормативного закріплення правового режиму службового твору.

Відповідно до ст. 429 ЦК України майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належать працівникові, який створив даний об'єкт, та юридичній або фізичній особі, де або в якої він працює, спільно, якщо інше не встановлено договором.

Відповідно до ст. 369 ЦК України співвласники майна, що перебувало у загальній спільній власності (відповідно до ст. 190 ЦК України у поняття «майно» включають і майнові права), володіють і користуються ним спільно, якщо інше не передбачено домовленістю між ними, а також розпоряджаються за згодою всіх співвласників.

Роботодавець перед будь-яким використанням створеного твору має отримати згоду автора. У випадку виникнення конфлікту (що нерідко трапляється у трудових відносинах) працівник може не лише зірвати проект, а й блокувати діяльність підприємства, якщо, звичайно, ця діяльність пов’язана із використанням того чи іншого твору.

Стаття 429 ЦК України дозволяє врегулювати відносини щодо цього питання іншим способом - через договір, але, на жаль, законодавець не вказав, який саме договір.

Відповідно до ЦК України і Закону України «Про авторське право і суміжні права» авторське особисте немайнове право на службовий твір належить його автору. Що ж стосується майнових прав на службовий твір, то Закон України «Про авторське право і суміжні права» вказує, що виключне майнове право на службовий твір належить роботодавцю, якщо інше не передбачено трудовим договором (контрактом) та (або) цивільно-правовим договором між автором і роботодавцем. За створення та використання службового твору автору належить авторська винагорода, розмір та порядок виплати якої встановлюються трудовим договором (контрактом) та (або) цивільно-правовим договором між автором і роботодавцем.

Твір стає службовим лише за наявності певних умов: 1) автор повинен створювати твір при виконанні службових обов'язків, тобто в посадовій інструкції працівника має бути передбачене створення певних творів (літературних, художніх, мистецьких тощо); 2) автор повинен створювати твір на підставі службового завдання або трудового договору. Якщо трудовий договір строковий або на виконання конкретних робіт, то досить зазначити в договорі завдання на створення твору.

Службове завдання оформляється як наказ або як окрема службова записка. Такі форми оформлення службового завдання не закріплені законодавством, але і не заборонені і тому на практиці саме вони і використовуються.

На відміну від трудового контракту, авторський договір слід укладати у випадку, якщо створення службових творів або взагалі не передбачено трудовим контрактом, або в ньому не урегульоване питання про майнові права на твір. У таких випадках на допомогу приходять *договір про створення за замовленням об'єкта авторського права* або *договір про передачу виключних майнових авторських прав*.

Договір про створення за замовленням укладається до створення твору й у ньому слід

передбачити пункти із зазначенням: 1) того, що всі майнові права на твори, створені за замовленням компанії, переходять їй (інакше вони будуть спільними); 2) істотних вимог замовника до майбутнього твору; 3) термінів створення; 4) розміру та порядку виплати винагороди.

Договір про передачу виключних майнових прав можна укладати вже після створення твору. В зазначеному договорі необхідно точно визначити відчужувані майнові права, інакше вони не будуть вважатися переданими. Звичайно, для службового авторства укладати щораз окремі авторські договори незручно. Простіше один раз підписати трудовий контракт, а потім видавати накази про службове завдання.

З метою забезпечення охорони прав і законних інтересів сторін, крім істотних умов, передбачених законодавством, роботодавцеві у *трудовий договір* необхідно включити:

- положення про те, що всі майнові права на твори, створені працівником у порядку виконання трудового договору і на підставі службового завдання, переходять до роботодавця. Моментом передачі прав можна вказати дату підписання акта прийому-передачі матеріальних носіїв твору;

- пункт, що передбачає винагороду за створення працівником творів. Якщо створення службових творів є єдиним або основним обов'язком працівника, у договорі можна передбачити, що роботодавець виплачує працівникові заробітну плату за створення працівником і використання роботодавцем службових творів;

- перелік службових обов'язків (обов’язки можуть бути закріплені в посадовій інструкції, а конкретне службове завдання, результатом якого є створення авторського твору може бути видане уповноваженою посадовою особою компанії у вигляді наказу);

- окремим пунктом може бути передбачено службове завдання, якщо характер договору це дозволяє.

Слід зауважити, що ЦК України не закріплює поняття авторського договору. Питання передачі майнових авторських прав регулюються нормами, які розповсюджують свою дію практично на відчуження майнових прав на всі об’єкти права інтелектуальної власності. Поняття «авторський договор» зустрічається у Законі України «Про авторське право і суміжні права».

Авторський договір між роботодавцем і працівником можна укладати у випадку, якщо створення службових творів не передбачено ні посадовою інструкцією, ні трудовим договором, або трудовим договором не врегульоване питання про майнові права на твір.

При укладенні авторського договору, необхідно точно вказати майнові права, що передаються. Це положення дуже важливе та вимагає особливої уваги сторін, оскільки відповідно до ч. 1 ст. 31 Закону України «Про авторське право і суміжні права», майнові права, не зазначені в авторському договорі як відчужувані, вважаються не переданими. Питання, що стосуються майнових прав на службові твори, регулювати в окремих авторських договорах проблематично, оскільки на кожен твір необхідно укладати окремий авторський договір. Передбачати ж у трудовому договорі положення щодо майнових прав на службові твори зручно лише у випадку, якщо працівник приймається на роботу на певний строк для виконання разової роботи.

Щоб роботодавцеві врегулювати із своїм працівником-творцем питання, що стосується майнових прав на службові твори, слід звернутися до ст. 1107 ЦК України. Згідно з положеннями цієї статті роботодавець і працівник можуть укласти договір про розподіл майнових прав на твори, створювані працівником у порядку виконання трудового договору. При цьому в договорі йтиметься не про передачу майнових прав, а про розподіл (наприклад, 100 % і 0 %), тому укладати його можна один раз, і він буде поширювати свою дію на всі твори, створювані автором у порядку виконання

службових обов'язків.

Авторський договір як різновид цивільних договорів слід відмежовувати від інших видів цивільно-правових договорів, а саме, від договору підряду. Відмежування авторського договору від договору підряду здійснюється за предметом. Предметом авторського договору є результат інтелектуальної творчої діяльності, предметом договору підряду є результат, як правило, технічної діяльності підрядника, призначений для задоволення побутових та виключно майнових потреб. Необхідність укладення авторського договору чи договору підряду в кожному конкретному випадку повинна вирішуватися виходячи із особливостей не тільки предмета договору, а й із особливостей процесу його створення. Якщо процес створення вимагає творчих зусиль, то укладення договору підряду відносно створення такого предмету буде недоцільним.

Висновки. По-перше, правове регулювання належності та розподілу майнових прав на об’єкти права інтелектуальної власності, створені науково-педагогічними працівниками в межах трудових правовідносин, має міжгалузевий характер та здійснюється нормами законодавства про освіту, нормами авторського та цивільного права. Механізми співвідношення та взаємодії норм, що регулюють відповідні відносини, залишаються не зовсім визначеними; законодавство залишається неупорядкованим та неузгодженим із нормами вищої юридичної сили, тому можливе абсолютно протилежне регулювання одних і тих же відносин. *По-друге*, для визначення та розподілу майнових прав на твори, створені науково-педагогічними працівниками в межах трудових правовідносин, вирішальне значення має їх професійний характер та належність до кола трудових обов’язків, що, у більшій мірі відносно науково-педагогічних працівників, визначається індивідуальним планом роботи. Належність виконуваної творчої роботи до трудових обов’язків також може визначатися визнанням твору службовим або наданням роботодавцем працівнику службового завдання у вигляді тієї чи іншої творчої роботи. *По-третє*, можливе договірне регулювання відносин щодо розподілу майнових прав на твори, створені науково-педагогічними працівниками. За таких умов застосовуються норми авторського законодавства або норми цивільного права, які дозволяють укладення авторського договору, іншого непоіменованого цивільно-правового договору, або дозволяють визначити порядок розподілу майнових прав у контракті, який є формою трудового договору. Укладення таких договорів також супроводжується деякими суперечностями, але головною проблемою договірного регулювання розподілу майнових прав на твір, створений в межах трудових правовідносин, є відсутність розповсюдженої та усталеної відповідної юридичної практики. *По-четверте*, проблемою є відсутність гнучкості регулювання трудових правовідносин. Адже, концепція трудового договору як домовленості, угоди, як договору не використовується у повному обсязі. Підписанням, укладенням трудового договору сторони просто закріплюють трудові відносини, працівники у більшості випадків приєднуються до умов, які пропонує роботодавець. *По-п’яте,* одним із методів усунення прогалин у трудовому праві, особливо коли відносини мають міжгалузевий характер, є посилення міжгалузевої взаємодії трудового та цивільного права. При регулюванні відносин, пов’язаних із створенням науково-педагогічними працівниками при виконанні трудових обов’язків об’єктів авторського права, мова йде не тільки про міжпредметні зв’язки, а саме про міжгалузеву взаємодію як метод правового регулювання. Одним із таких механізмів є міжгалузева аналогія цивільного та трудового права або можливість субсидіарного застосування норм цивільного права України до трудових правовідносин.

Стаття надійшла до редакції 23.11.2018 р.

Список використаної літератури

1. Закон України «Про вищу освіту» від 01 липня 2014 року // Відомості Верховної Ради України, 2014, № 37-38, ст. 2004 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18; Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» vid 01 lypnia 2014 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady, 2014, № 37-38, st. 2004.

2. Наказ Міністерства освіти і науки України від 07.08.2002 року № 450 «Норми часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» / Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 21 серпня 2002 р. за № 698/6986 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0698-02; Nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 07.08.2002 roku № 450 «Normy chasu dlia planuvannia i obliku navchalnoi roboty ta perelikiv osnovnykh vydiv metodychnoi naukovoi i organizatsiynoi roboty pedagogichnykh i naukovo-pedagogichnykh pratsivnykiv vyshchykh navchalnykh zakladiv» / Zareyestrovano v Ministerstvi yustytsii Ukrainy 21 serpnia 2002 r. za № 698/6986.

3. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року // Відомості Верховної Ради України, 2003, №№ 40-44, ст. 356 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15; Tsyvilnyy Kodeks Ukrainy, 2003, №№ 40-44, st. 356.

4. Закон України «Про авторське право і суміжні права» від 23 грудня 1993 року // Відомості Верховної Ради України, 1994, № 13, ст. 64 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3792-12; Zakon Ukrainy «Pro avtorske pravo i sumizhni prava» vid 23 grudnia 1993 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady, 1994, № 13, st. 64.

T.M. Vakhonieva

LEGAL REGULATION AND THE ORDER OF OBSERVANCE OF COPYRIGHTS OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS

The article explores the features of the definition and distribution of property rights to objects of intellectual property, which are created by scientific and pedagogical workers. The research focuses on the peculiarities of the legal regulation of the procedure for the distribution of property rights to copyright works created by scientific and pedagogical workers as a result of their professional activities, which provides for the possibility of applying the norms of legislation on education, the rules of intellectual property law, as well as certain norms of civil and labor law .

As a result of the research, possible options for applying the contractual and non-contractual procedure for the distribution of property rights to the results of professional creative activity of scientific and pedagogical workers are analyzed. Such concepts as "service work" and "service assignment" are studied, obligatory elements of contracts that can be applied for the distribution of property rights to objects of intellectual property created in the course of professional activity by scientific and pedagogical workers are determined.

Key words: *copyrights of scientific and pedagogical workers, service work, author's contract, creation of a work as a result of performance of labor duties.*