**Содержание**

1. Предмет и метод трудового права…………………………………………….3

2. Система и источники трудового права………………………………………..7

3. Принципы трудового права…………………………………………………..11

4. Реформа трудового права…………………………………………………….14

Задача……………………………………………………………………………..16

Список использованной литературы…………………………………………...20

**1. Предмет и метод трудового права**

Трудовое право - это совокупность норм, регулирующих общественные (социальные) отношения по труду на производстве, по социальной (общест­венной) организации труда во всем ее многообразии, по защите трудовых прав и законных интересов физических и юридических лиц, и конкретных правоотношений в данных сферах.

В систему об­щественно-трудовых отношений входит широкий круг отношений, но каркасом этой системы являются именно трудовые отношения, связанные с применением наемного труда.

Индивидуальный предприниматель (без наемных рабочих), являясь собственником средств производства и одновременно обладая рабочей силой, которой распоряжается, трудится самостоятельно, индивидуально. Здесь нет места трудовым отношениям, отсутствует совместный (коллективный) процесс труда.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными [нормативными правовыми актами](https://jurkom74.ru/ucheba/normativnyi-pravovoi-akt), содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором ([ст. 15](http://base.garant.ru/12125268/2/#block_15) ТК РФ).

Предметом трудового права являются не все отношения, связанные с трудом, а лишь общественно-трудовые отношения, воз­никающие в связи с непосредственной деятельностью людей в про­цессе труда, выполнением работы. Будучи связанными с использо­ванием наемного труда, они возникают между наемными работника­ми и работодателями (в некоторых случаях в этих отношениях могут принять участие представители работников и работодателей, а так­же государство в лице своих органов).

Предмет трудового права включает:

1) собственно трудовые от­ношения;

2) другие, тесно с ними связанные и производные от них общественные отношения ([ст. 1](http://base.garant.ru/12125268/1/#block_1)ТК РФ):

- по организации труда и управлению трудом;

- по трудоустройству у данного работодателя;

- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

- по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

- по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

- по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных [нормативных правовых актов](https://jurkom74.ru/ucheba/normativnyi-pravovoi-akt), содержащих нормы трудового права;

- по разрешению трудовых споров;

- по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Эти отношения имеют как общие черты, так и существенные признаки, характерные только для них и отличающие их от других отношений, так или иначе связанных с применением труда наем­ных работников.

Отличие предмета отрасли трудового права (как системы отношений, регулируемых нормами трудового права), от предмета науки трудового права и учебного курса: у них предметом является изучение самих норм трудового законодательства, не только российского, но и международного, а также их истории и учений о правоотношениях сферы трудового права.

Если предмет трудового права указывает на род, вид общественных отношений, которые регулируются нормами трудового права, то метод трудового права показывает, как и какими правовыми приемами и средствами производится регулирование трудовых отношений.

Метод трудового права - совокупность приемов и способов, используемых законодателем для наиболее эффективного регулирования трудовых и производных от них отношений.

Метод каждой отрасли права имеет свои особенности, т.е. присущий только ей комплекс [способов правового регулирования](https://jurkom74.ru/ucheba/sposob-pravovogo-regulirovaniia) труда. Специфика метода трудового права отличает эту отрасль от других отраслей права.

Рассматривая вопрос о методе трудового права, следует иметь в виду, что существуют два основных метода правового регулирования общественных отношений:

- публично-правовой (императивный);

- частно-правовой (диспозитивный - заключение гражданско-правовых договоров).

Если [граждане](https://jurkom74.ru/ucheba/grazhdane-fizicheskie-litca-kak-subekty-grazhdanskikh-pravootnoshenii) России реализуют конституционное право на труд в качестве наемных работников, заключая трудовой договор, то возможна (и чаще всего она имеет место) комбинация методов.

Поскольку трудовые отношения охватывают три элемента: иму­щественный, управленческий и охранительный, то особенности каж­дого из этих элементов оказывают свое влияние на метод трудового права. В результате он оказывает различное воздействие на разные институты данной отрасли права. Предметный признак трудового права, обладающий вполне определенной спецификой, наклады­вает своеобразный отпечаток на его метод.

Особенности ме­тода правового регулирования трудовых отношений (метода трудо­вого права):

- сочетание централизованного и децентрализованного (в первую очередь, локального) регулирования;

- сочетание единства и дифференциации правового регулирова­ния, характеризующееся наличием, как норм общего характера, так и норм, учитывающих особенности труда различных категорий ра­ботников (по объективному или субъективному критериям);

- договорный способ установления и изменения трудовых отно­шений (за исключением тех параметров, которые устанавливаются в централизованном порядке);

- социальное партнерство (достаточно широкое участие предста­вителей работников в регулировании многих аспектов трудовых отношений);

- специфику защиты трудовых прав участников трудовых отноше­ний, находящую свое отражение в механизме осуществления над­зора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, а также в механизме разрешения трудовых споров.

**2. Система и источники трудового права**

Под источником [права](https://jurkom74.ru/ucheba/ponyatie-prava-mnogoobrazie-opredeleniy-i-edinstvo-ponyatiya) приня­то понимать:

- материальные условия жизни общества (источник права в материальном смысле);

- основания юридической обя­зательности нормы (источник права в формальном смысле).

Чаще всего, употребляя термин «источник права», имеют в виду «источ­ник права в формальном смысле».

Источники трудового права различаются по тем юридическим фор­мам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные уста­новления, издаваемые от имени государства. Другими словами, источ­ники — это [нормативные правовые акты](https://jurkom74.ru/ucheba/normativniy-pravovoy-akt): законы, указы, постановле­ния и др., регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними или производные от них отношения. Однако к источникам тру­дового права, с учетом особенностей их формирования, относятся и акты, принимаемые работниками и работодателем (их представите­лями). Следует иметь в виду, что таким источником является коллек­тивный договор в его нормативной части либо локальные норматив­ные акты, действующие у работодателя и принятые в установленном законом порядке. Своеобразными источниками трудового права яв­ляются соглашения различного уровня (от генерального и региональ­ного до отраслевого либо территориального соглашения).

Источником трудового права называется нормативно-правовой акт, содержащий нормы этой отрасли права, это форма выражения норм трудового права. Источник трудового права является результатом нормотворческой деятельности уполномоченных государственных органов, органов местного самоуправления и социальных партнеров. В то же время он служит основой правоприменительной деятельности в сфере труда различных органов, должностных лиц и работодателей.

Система источников трудового права включает все источники трудового права: законы, подзаконные акты, вплоть до нормативных частей коллективных договоров, соглашений, классифицированных не только по предмету, но и по подчиненности, субординации актов. Все источники в их системе находятся в определенной взаимосвязи и взаимозависимости.

Система источников строится по системе отрасли трудового права, а последняя построена по предмету данной отрасли.

Весь комплекс источников трудового права называется трудовым законодательством, или законодательством о труде, которое непрерывно изменяется, совершенствуется в соответствии с изменениями, происходящими в сфере труда и во всем обществе, а также в международно-правовом регулировании труда.

Виды источников трудового права

1. по степени их важности и субординации, т.е. по юридической силе:

- международные договоры;

- Конституция РФ;

- законы (в т.ч. ТК РФ);

- подзаконные акты.

2. по сфере их действия:

- федеральные;

- субъектов РФ (областные, краевые);

- муниципальные;

- локальные (акты конкретных организаций – коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и т.д.).

3. по органам, принявшим нормативный акт:

- законодательной власти;

- [исполнительной власти](https://jurkom74.ru/ucheba/konstitutsionno-pravovie-osnovi-sistemi-federalnich-organov-ispolnitelnoy-vlasti);

- органов местного самоуправления;

4. по форме акта:

- законы;

- указы и [распоряжения Президента](https://jurkom74.ru/ucheba/konstitutsionno-pravovoy-status-prezidenta-rf-pravovie-akti-prezidenta-i-ich-charakteristika) РФ;

- постановления и распоряжения Правительства РФ;

- постановления, разъяснения Минтруда РФ, Миграционной службы и др.

5. по содержанию и целевой направленности:

- регулирующие общие вопросы трудового права (Конституция РФ, ТК РФ);

- регулирующие отдельные вопросы конкретных институтов, входящие в систему трудового права (например, Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ «[О занятости населения в Российской Федерации](http://base.garant.ru/10164333/)»);

- регулирующие трудовые правоотношения специальных субъектов (например, Федеральный закон от 19 февраля 1993 г. «[О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=89993)»).

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права,

- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- указами Президента Российской Федерации;

- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ ([ст. 5](http://base.garant.ru/12125268/1/#block_5) ТК РФ).

В случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового законодательства, применяется ТК РФ.

**3. Принципы трудового права**

Принципы трудового права – это закрепленные в правовых актах общеобязательные положения, идеи, начала, которые пронизывают всё трудовое право, выражают тенденции развития и потребности общества и характеризуют трудовое право в целом.

Иначе сказать, принципы трудового права – это установленные с помощью законодательства положения, основывающиеся на общепризнанных нормах международного права и Конституции РФ, предусматривающие правила регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Все принципы трудового права можно разделить на следующие виды:

- конституционные (общие);

- межотраслевые;

- отраслевые (специальные).

В [ст. 2](http://base.garant.ru/12125268/1/#block_2)ТК РФ перечислены основные отраслевые принципы трудового права, которыми признаются:

- свобода труда;

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

- равенство прав и возможностей работников;

- обеспечение справедливых условий труда;

- обеспечение справедливой заработной платы;

- обеспечение защиты государством трудовых прав и свобод, включая судебную защиту и др.

Одновременно, в [ст. 3](http://base.garant.ru/12125268/1/#block_3) Трудового кодекса РФ запрещена дискриминация в сфере труда.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с [деловыми качествами работника](http://base.garant.ru/12134976/#block_68). Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

В ст. 4 Трудового кодекса на основе ст. 37 Конституции РФ заложен принцип запрета принудительного труда.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;

- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его [средствами коллективной или индивидуальной защиты](http://base.garant.ru/12125268/#block_2097) в соответствии с установленными нормами.

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством [о воинской обязанности и военной службе](http://base.garant.ru/178405/) или заменяющей ее [альтернативной гражданской службе](http://base.garant.ru/184751/);

- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

**4. Реформа трудового права**

Нельзя не отметить, что действующий Трудовой кодекс регулирует традиционные трудовые отношения между работниками и работодателями с четко определенным перечнем правомочий и обязанностей каждой из сторон трудового договора, а нестандартные трудовые отношения, которые получили широкое распространение, находятся вне правового поля. К таким отношениям относятся отношения, возникающие между работодателями и работниками, выполняющими работу дистанционно. Такая работа выполняется достаточно широким кругом лиц. К ним относятся программисты, дизайнеры, телеоператоры, журналисты, переводчики, редакторы и другие.

В будущем можно прогнозировать расширение дистанционного труда. В Генеральном соглашении между Общероссийским объединением работодателей, Общероссийским объединением профсоюзов и Правительством Российской Федерации на 2011 - 2013 гг. предусмотрено формирование правовых основ новых форм организации рабочих мест с учетом изменений в экономике и на рынке труда, в том числе рабочих мест, не требующих постоянного присутствия работника.

Для дистанционного труда характерно выполнение трудовой функции вне места заключения трудового договора, без соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, устанавливающих время начала и окончания работ. Совершенно очевидно, что такие признаки трудовых отношений, изложенные в ст. 15 ТК, как личное выполнение работ, подчинение распоряжениям работодателя, не всегда применимы к отношениям, возникающим при выполнении дистанционного труда. Однако адекватное правовое регулирование этих отношений отсутствует. Не выполняет эту задачу и гл. 49 «Особенности регулирования труда надомников» ТК в действующей редакции. Основы соответствующего регулирования следует закрепить в Трудовом кодексе. К таким основам относится определение понятия работников, выполняющих работу дистанционно, предоставление работникам права распределять рабочее время по своему усмотрению, установление правила о выполнении работы с привлечением членов его семьи или других лиц (при этом трудовые отношения между работодателем и привлекаемыми к работе лицами не возникают).

Особенности места выполнения работ в помещениях, не принадлежащих работодателю, исключают применение всех норм, предусматривающих обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Однако главное требование остается неизменным: работа, выполняемая работником дистанционно, должна выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Поэтому необходимо обеспечить систематический контроль за соблюдением правил по охране труда. Порядок и сроки такого контроля целесообразно предусмотреть в трудовом договоре.

С учетом специфики условий труда лиц, выполняющих работу дистанционно, следует предусмотреть в качестве дополнительного основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя невыполнение работником требований по соблюдению правил пожарной безопасности, санитарных и гигиенических норм, правил охраны труда и надлежащих жилищно-бытовых условий. Это дополнительное основание может быть изложено также в виде условий трудового договора, расторжение которого возможно в таком же порядке, как предусмотрено п. 3 ст. 278 ТК РФ. Чтобы реализовать данное предложение, следует включить в Трудовой кодекс норму о расторжении трудового договора с работником, выполняющим работу дистанционно, по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

**Задача**

Начинающий автор И. Пресняков напечатал свой фантастический роман в районной газете «Трудовая слава». Попытки напечатать роман в издательствах не увенчались успехом. И. Пресняков раздавал копии романа почитать друзьям, подписавшись псевдонимом Генри Д. Престон. Неожиданно он обнаружил свой роман, изданный издательством «Лик» в серии «Шедевры мировой фантастики». Московское издательство «Пилигрим» напечатало роман Престона в сборнике «Мифы Вселенной», указав перевод с английского Тереженко С.А. В Эстонии роман вышел под другим названием и с указанием на авторство известного английского фантаста.

Какие права автора и читателей нарушены в данном случае? Каким образом И. Пресняков может защитить свои права? Какое решение должен вынести суд в защиту прав автора, учитывая, что с Эстонией у России нет соглашения по соблюдению авторских прав?

**Решение:**

В данном случае нарушены право на авторство, право автора на имя.

Согласно ст. 1265 ГК РФ право авторства - право признаваться автором произведения и право автора на имя - право использовать или разрешать использование произведения под своим именем, под вымышленным именем (псевдонимом) или без указания имени, то есть анонимно, неотчуждаемы и непередаваемы, в том числе при передаче другому лицу или переходе к нему исключительного права на произведение и при предоставлении другому лицу права использования произведения. Отказ от этих прав ничтожен.

При опубликовании произведения анонимно или под псевдонимом (за исключением случая, когда псевдоним автора не оставляет сомнения в его личности) издатель [(пункт 1 статьи 1287)](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_298678/7718ec6931d6e1016483c9980d1dbc6d37165d23/#dst100435), имя или наименование которого указано на произведении, при отсутствии доказательств иного считается представителем автора и в этом качестве имеет право защищать права автора и обеспечивать их осуществление. Это положение действует до тех пор, пока автор такого произведения не раскроет свою личность и не заявит о своем авторстве.

Согласно ст. 1252 ГК РФ защита исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и на средства индивидуализации осуществляется, в частности, путем предъявления в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом, требования:

1) о признании права - к лицу, которое отрицает или иным образом не признает право, нарушая тем самым интересы правообладателя;

2) о пресечении действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения, - к лицу, совершающему такие действия или осуществляющему необходимые приготовления к ним, а также к иным лицам, которые могут пресечь такие действия;

3) о возмещении убытков - к лицу, неправомерно использовавшему результат интеллектуальной деятельности или средство индивидуализации без заключения соглашения с правообладателем (бездоговорное использование) либо иным образом нарушившему его исключительное право и причинившему ему ущерб, в том числе нарушившему его право на вознаграждение, предусмотренное [статьей 1245](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_298678/05a9aa672f2c8f2a8f436739ce7e2bc7e73dd9ac/#dst100169), [пунктом 3 статьи 1263](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_298678/bcdb3bad76a5cc627f036c9e23135e25579d3635/#dst138) и [статьей 1326](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_298678/e3366d4715d8841757b6545f7bcb1b7dcc0a1d97/#dst100631) настоящего Кодекса;

4) об изъятии материального носителя в соответствии с [пунктом 4](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_298678/a68c2e03d7967da86ff598906972cd025196845e/#dst100213) настоящей статьи - к его изготовителю, импортеру, хранителю, перевозчику, продавцу, иному распространителю, недобросовестному приобретателю;

5) о публикации решения суда о допущенном нарушении с указанием действительного правообладателя - к нарушителю исключительного права.

Согласно Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 19.06.2006 № 15 «О вопросах, возникших у судов при рассмотрении гражданских дел, связанных с применением законодательства об авторском праве и смежных правах» применительно к произведениям, охраняемым авторским правом, предусматривается, что охрана в стране происхождения произведения регулируется внутренним законодательством. Автор, если он не является гражданином страны происхождения произведения, в отношении которого ему предоставляется охрана, пользуется в этой стране такими же правами, как и авторы - граждане этой страны [(статья 5](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5112/3694a5c6b4175ef85c4023da5cf531dc5cfe20c2/#dst100039) Бернской конвенции).

Решая вопрос о возможности правовой охраны произведения на территории Российской Федерации, необходимо учитывать, что охрана предоставляется авторам, которые являются гражданами одной из стран - участниц Бернской [конвенции,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5112/#dst0) в отношении их произведений как выпущенных, так и не выпущенных в свет, и авторам, которые не являются гражданами одной из стран - участниц Бернской [конвенции,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5112/#dst0) в отношении их произведений, выпущенных в свет впервые в одной из стран или одновременно в стране, не являющейся участницей этой [конвенции,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5112/#dst0) и в стране - участнице Бернской [конвенции.](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5112/#dst0) Авторы, не являющиеся гражданами одной из стран - участниц Бернской [конвенции,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5112/#dst0) но имеющие свое обычное местожительство в одной из таких стран, приравниваются для целей Бернской [конвенции](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5112/#dst0) к гражданам этой страны.

При этом следует иметь в виду, что исходя из [статьи 4](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5112/e43d273129f57bb6dab39a129615a9b243a1e792/#dst100034) Бернской конвенции охрана распространяется на авторов кинематографических произведений, изготовитель которых имеет свою штаб-квартиру или обычное местожительство в одной из стран - участниц Бернской [конвенции,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5112/#dst0) а также на авторов произведений архитектуры, сооруженных в какой-либо стране - участнице Бернской [конвенции,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5112/#dst0) или других художественных произведений, являющихся частью здания или иного сооружения, расположенного в какой-либо стране - участнице Бернской [конвенции.](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5112/#dst0)

В отношении исполнителей, изготовителей (производителей) фонограмм и вещательных организаций статьей 2 Международной конвенции об охране прав исполнителей, изготовителей фонограмм и вещательных организаций (Римская конвенция 1961 г.) устанавливается национальный режим охраны, под которым понимается режим, предоставляемый внутренним законодательством договаривающегося государства, в котором испрашивается охрана:

1) для исполнителей, являющихся его гражданами, в отношении осуществляемых на его территории исполнений, передачи в эфир или первой записи;

2) для изготовителей фонограмм, являющихся его гражданами или юридическими лицами, в отношении фонограмм, впервые записанных или впервые опубликованных на его территории;

3) для вещательных организаций, штаб-квартиры которых расположены на его территории, в отношении передач в эфир, осуществляемых с помощью передатчиков, расположенных на его территории.

**Список использованной литературы**

1. Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права. - М., 2016.

2. Право. Учебник для студентов вузов, обучающихся по экономи­ческим специальностям / Под ред.Н.А.Тепловой, М.В.Малинкович. - М., 2013.

3. Гаврилов Э.П. Комментарий к закону РФ «Об авторском праве и смежных правах».- М., 2016.

Судариков С.А. Основы авторского права. - М.: 2017.

Сергеев А.П. Право интеллектуальной собственности в РФ. - М.: 2015.