ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО

ПО ТЕХНИЧЕСКОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ И МЕТРОЛОГИИ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГОСТ Р 56823— 2015

Интеллектуальная собственность

СЛУЖЕБНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Издание официальное

Москва
Стандартинформ
2016

gost.e-ecolog.ru

Предисловие

1 РАЗРАБОТАН Автономной некоммерческой организацией «Республиканский научно-исследовательский институт интеллектуальной собственности» (РНИИИС)

2 ВНЕСЕН Техническим комитетом по стандартизации ТК 481 «Интеллектуальная собственность»

3 УТВЕРЖДЕН И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 3 декабря 2015 г. № 2102-ст

4 ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ

5 ПЕРЕИЗДАНИЕ. Февраль 2020 г.

*Правила применения настоящего стандарта установлены в статье 26 Федерального закона от 29 июня 2015 г. № 162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации». Информация об изменениях к настоящему стандарту публикуется в ежегодном (по состоянию на 1 января текущего года) информационном указателе «Национальные стандарты», а официальный текст изменений и поправок — в ежемесячном информационном указателе «Национальные стандарты». В случае пересмотра (замены) или отмены настоящего стандарта соответствующее уведомление будет опубликовано в ближайшем выпуске ежемесячного информационного указателя «Национальные стандарты». Соответствующая информация, уведомление и тексты размещаются также в информационной системе общего пользования — на официальном сайте Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии в сети Интернет (*gost.e-ecolog.ru

© Стандартинформ, оформление, 2017, 2020

Настоящий стандарт не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве официального издания без разрешения Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии

Содержание

1 Область применения 1
2 Нормативные ссылки 1
3 Термины и определения 2
4 Служебные результаты интеллектуальной деятельности и распределение интеллектуальных прав на них между субъектами 4
5 Принципы, критерии и показатели урегулирования отношений между работодателем и работником-автором в области служебных результатов интеллектуальной деятельности 8
6 Общие правила и процедуры, регулирующие отношения в сфере служебных результатов интеллектуальной деятельности на всех этапах их жизненного цикла 13
7 Правила и процедуры регулирования отношений в части служебных результатов интеллектуальной деятельности на этапе их создания 15
8 Правила и процедуры регулирования отношений в части служебных результатов интеллектуальной деятельности на этапе их использования 20
9 Особенности регулирования отношений работника-автора и работодателя в части служебных результатов интеллектуальной деятельности, созданных в рамках государственного заказа (контракта) 25
Библиография 26

Введение

В настоящее время в Российской Федерации одним из самых сложных вопросов в разрешении проблемы обеспечения баланса интересов заказчика, исполнителя и автора охраняемого результата интеллектуальной деятельности (РИД) является распределение прав на служебные РИД, а также определение условий, размера и порядка выплаты вознаграждения автору за создание и использование служебного РИД. От этого напрямую зависит инновационная мотивация по реализации полученных РИД в инновационные технологии и инновационные продукты.

С принятием части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации с 1 января 2008 года произошла определенная унификация правил:

- по признанию охраняемых РИД служебными, т. к. сегодня все РИД (кроме большинства объектов смежных прав, а также средств индивидуализации) могут быть признаны служебными, если они созданы в пределах и в связи с выполнением работником своих трудовых обязанностей (или конкретного задания работодателя (ст. 1295, 1370, 1430, 1461, 1470 ГК РФ);

- распределению прав на них между работодателем и работником, когда по общему правилу отсутствие в договоре нормы о распределении и закреплении прав на служебные РИД, по умолчанию, в силу закона предполагает закрепление исключительных прав за исполнителем работ — работодателем для автора — работника;

- содержанию права на вознаграждение и права на компенсацию в отношении служебных РИД.

По общему правилу размер, условия и порядок выплаты вознаграждения автору служебного результата интеллектуальной деятельности определены договором, заключенным между работодателем и автором-работником. Ввиду отсутствия специального указания в законе, данные условия и порядок могут быть установлены или трудовым договором, или специальным гражданско-правовым договором между работником и работодателем (на усмотрение сторон). Требования к форме авторского вознаграждения нормативно не установлены. Следовательно, договором между работником и работодателем может быть установлена как денежная, так и натуральная форма вознаграждения.

При этом по общему правилу с 1 января 2008 г. при распределении прав на служебные РИД исключительное право принадлежит работодателю, если договором между ним и работником не предусмотрено иное. То есть отсутствие в договоре нормы о распределении и закреплении прав на служебные РИД, по умолчанию, в силу закона предполагает закрепление прав за работодателем.

Таким образом, отсутствие как эффективного и полного непротиворечивого нормативного регулирования отношений в сфере правового режима служебных РИД, так и широкой и успешной практики решения этих вопросов предопределяют актуальность настоящего стандарта.

Сегодня практически повсеместно проблема служебных РИД не решена. Состав авторов служебных РИД, в т. ч. содержащихся в научно-технической и конструкторской документации, локальными нормативными актами во многих вузах и научных организациях, корпорациях и предприятиях не определен, равно как не решен вопрос о порядке расчетов и выплат им компенсаций и вознаграждений, что создает дополнительные риски при государственном и международном аудите или судебной защите. Под предлогом отсутствия коммерциализации интеллектуальной собственности в организациях образования и науки отсутствуют правила определения порядка и размера и выплат в качестве вознаграждений и компенсаций. Существующие на предприятиях правила выплаты авторских вознаграждений, как правило, не учитывают новелл части четвертой ГК РФ, хотя они введены в действие с 1 января 2008 г. В результате сохраняются также высокие риски обращений в суд авторов РИД и/или признания контрафактом продукции, производимой с нарушением исключительных (имущественных) прав их правообладателя.

Актуальность настоящего стандарта определена также значимостью служебных РИД для народно-хозяйственного и инновационного развития Российской Федерации, отраслей экономики, хозяйствующих субъектов, развития импортозамещения как ключевого направления на современном этапе развития, а также обороноспособности страны на фоне правовой и практической неурегулированности отношений в сфере создания и использования служебных РИД между работодателем и работником — автором РИД.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Интеллектуальная собственность

СЛУЖЕБНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Intellectual Property. The work-related results of intellectual activity

Дата введения — 2016—06—01

1 Область применения

Настоящий стандарт устанавливает общие правила регулирования отношений в части создания, выявления, идентификации, выбора способа и форм правовой охраны, установления эффективного режима правовой охраны, выбора вариантов использования служебных РИД и распоряжения правами на служебные РИД, определения порядка, размера и условий выплаты вознаграждения автору служебных РИД в научно-технической сфере, сфере искусства и культуры.

Применение настоящего стандарта позволяет:

- установить единообразные положения (правила) создания, выявления, идентификации, выбора способа и форм правовой охраны, установления эффективного режима правовой охраны служебных РИД;
- выделить критерии охраняемых РИД, которые могут быть признаны служебными;
- обеспечить закрепление авторства на служебные РИД и расширить возможности его защиты при согласовании баланса интересов участников правоотношений, возникающих при создании и использовании служебных РИД;
- создать дополнительные условия (организационно-технические предпосылки) для обеспечения гибкости и выбора вариантов распределения интеллектуальных прав на служебные РИД, эффективного хозяйственного использования служебных РИД и распоряжения правами на служебные РИД в ходе хозяйственной деятельности;
- установить единообразные положения (правила) определения порядка, размера и условий выплаты вознаграждения автору служебного РИД за его создание и использование, как работодателем, так и иными лицами по договору с работодателем;
- снизить риски и управлять рисками работодателя в отношениях с его работниками — авторами служебных РИД, относительно выявления и распределения прав, правовой охраны и использования служебных РИД, в т. ч. экономические издержки и ущерб при выплатах пени по решению суда.

2 Нормативные ссылки

В настоящем стандарте использованы нормативные ссылки на следующие стандарты:

ГОСТ Р 15.011—96 Система разработки и постановки продукции на производство. Патентные исследования. Содержание и порядок проведения

ГОСТ Р 55386—2012 Интеллектуальная собственность. Термины и определения

Примечание — При пользовании настоящим стандартом целесообразно проверить действие ссылочных стандартов в информационной системе общего пользования — на официальном сайте Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии в сети Интернет или по ежегодному информационному указателю «Национальные стандарты», который опубликован по состоянию на 1 января текущего года, и по выпускам ежемесячного информационного указателя «Национальные стандарты» за текущий год. Если заменен ссылочный стандарт, на который дана недатированная ссылка, то рекомендуется использовать действующую версию этого стандарта с учетом всех внесенных в данную версию изменений. Если заменен ссылочный стандарт, на который дана дати-

Издание официальное

рованная ссылка, то рекомендуется использовать версию этого стандарта с указанным выше годом утверждения (принятия). Если после утверждения настоящего стандарта в ссылочный стандарт, на который дана датированная ссылка, внесено изменение, затрагивающее положение, на которое дана ссылка, то это положение рекомендуется применять без учета данного изменения. Если ссылочный стандарт отменен без замены, то положение, в котором дана ссылка на него, рекомендуется применять в части, не затрагивающей эту ссылку.

3 Термины и определения

В настоящем стандарте применены термины по ГОСТ Р 55386, а также следующие термины с соответствующими определениями:

3.1

служебные РИД: Охраняемые РИД, созданные в пределах и в связи с выполнением работником своих трудовых обязанностей/трудовой функции или конкретного задания работодателя.

[служебные РИД, ГОСТ Р 55386—2012]

3.2

служебные РИД включают в себя следующие виды объектов: Служебное произведение, служебная программа для ЭВМ, служебная база данных, служебное исполнение, служебное изобретение, служебная полезная модель, служебный промышленный образец, служебное селекционное достижение, служебная топология ИМС, служебный секрет производства (ноу-хау).

[ст. 1295, 1320, 1370, 1430, 1461, 1470 ГК РФ]

3.3

служебное произведение: Произведение науки, литературы или искусства, либо иное произведение, созданное в пределах, установленных для работника (автора) трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, охраняемое как объект авторского права.

[п. 2 ст. 1255, ст. 1295 ГК РФ]

3.4 **служебная программа для ЭВМ:** Программа для ЭВМ, созданная в пределах, установленных для работника (автора) трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, охраняемая как объект авторского права (как литературное произведение).

3.5 **служебная база данных** (объект авторского права). База данных, созданная в пределах, установленных для работника (автора) трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, охраняемая как объект авторского права.

3.6 **служебная база данных** (объект смежных прав): Содержание базы данных, изготовленной в пределах, установленных для работника (автора) трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, охраняемое как объект смежных прав.

3.7

служебное исполнение: Исполнение, созданное в пределах установленных для работника (исполнителя) трудовых обязанностей или в порядке выполнения им служебного задания работодателя, включая созданное в таком порядке совместное исполнение, охраняемое как объект смежных прав.

[ст. 1320 ГК РФ]

3.8

служебные изобретение, полезная модель и промышленный образец: Изобретение, полезная модель или промышленный образец, созданные работником в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, охраняемые как объекты патентного права.

[ст. 1370 ГК РФ]

3.9

служебное селекционное достижение: Селекционное достижение, созданное, выведенное или выявленное работником в порядке выполнения своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, охраняемое как объект патентного права.

[ст. 1430 ГК РФ]

3.10

служебный секрет производства (ноу-хау): Секрет производства, созданный работником в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, охраняемый в силу действующего в отношении него режима конфиденциальности или режима коммерческой тайны.

[ст. 1470 ГК РФ]

3.11

служебная топология ИМС: Топология, созданная работником в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, охраняемая по закону.

[ст. 1461 ГК РФ]

3.12 **признаки служебного РИД:** Правовые признаки, совокупность которых необходима и достаточна для признания творческого результата в научной, технической областях, а также в сфере культуры и искусства служебным РИД. К основным признакам служебного РИД относятся:

а) признание РИД охраняемым либо в силу факта создания (объекты авторского права, в т. ч. программы для ЭВМ, объекты смежных прав, топологии ИМС), либо в силу государственной регистрации (объекты патентного права), либо в силу правовой охраны РИД в режиме конфиденциальности/коммерческой тайны (секреты производства (ноу-хау));

б) наличие трудового договора, устанавливающего трудовые отношения между сторонами данного договора как работника и работодателя;

в) наличие служебного задания, определяющего трудовые функции/обязанности и правомочия сторон в рамках исполнения конкретного задания работодателя;

г) создание РИД:

1) в пределах области профессиональной деятельности работодателя, в т. ч. с использованием его опыта или средств,

2) в пределах установленных для работника трудовых обязанностей/трудовой функции или в порядке выполнения работником своих трудовых обязанностей/трудовой функции,

3) в связи с выполнением работником своих трудовых обязанностей/трудовой функции или в пределах/порядке или в связи с выполнением конкретного задания работодателя,

4) в связи с установлением юридического факта о создании охраняемого РИД (уведомление работником работодателя) и юридического факта о признании РИД служебным (уведомление работодателем работника).

3.13

трудовые отношения: Отношения между работником и работодателем на основании трудового договора либо вследствие признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

[ст. 15, 16, 19.1 ТК РФ]

3.14 **работник:** Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

3.15 **работодатель:** Физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником, либо иной субъект, наделенный в случаях, предусмотренных федеральными законами, правом заключать трудовые договоры.

3.16

трудовой договор: Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

[ст. 56 ТК РФ]

3.17

трудовая функция: Работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, при которой наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

[ст. 57 ТК РФ]

3.18

служебное задание: Поручение работнику на определенный срок по распоряжению работодателя выполнение конкретного вида работы/задания, соответствующего трудовой функции/должностной инструкции. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

[ст. 57 ТК РФ]

3.19 **создание служебного РИД:** Совокупность действий, предусматривающих создание РИД, имеющего признаки:

- служебного, в пределах установленных для работника трудовых обязанностей, либо
- служебного, в порядке выполнения работником своих трудовых обязанностей, либо
- служебного, в связи с выполнением работником своих трудовых обязанностей, а также распределение прав на служебный РИД.

3.20 **имущественные права в отношении служебного РИД:** Совокупность прав работодателя и работника (автора), предусматривающих:

- право на получение патента на служебный РИД;
- право на использование служебного РИД работодателем;
- право работодателя разрешать или запрещать по своему усмотрению другим лицам использование служебного РИД;
- право работодателя распоряжаться исключительным правом на служебный РИД;
- право работника (автора) на вознаграждение при создании служебного РИД;
- право работника (автора) на вознаграждение при использовании служебного РИД;
- право работодателя на использование созданного РИД с использованием денежных, технических или иных материальных средств работодателя, но не в связи с выполнением трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, для собственных нужд на весь срок действия исключительного права на РИД на условиях безвозмездной простой (неисключительной) лицензии;
- право работодателя на возмещение своих расходов работником — автором РИД, понесенных им в связи с созданием РИД с использованием денежных, технических или иных материальных средств работодателя, но не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя.

3.21 **экспертная комиссия**: Коллегиальный совещательный орган работодателя по рассмотрению, экспертизе и подготовке решений по вопросам правовой охраны РИД, распределения прав на РИД, признания их служебными, последующего использования и защиты прав на них.

4 Служебные результаты интеллектуальной деятельности и распределение интеллектуальных прав на них между субъектами

4.1 Субъекты прав на служебные результаты интеллектуальной деятельности

К основным субъектам прав при создании и использовании служебных РИД относятся работники — авторы РИД и их наследники, а также работодатели для данных работников.

Авторами служебных РИД могут быть физические лица, творческим трудом которых созданы охраняемые РИД в ходе выполнения ими трудовых функций (обязанностей) или конкретного служебного задания работодателя, независимо от вида и особенностей трудовых отношений, в т. ч. определяемых государственной службой (включая гражданскую, военную и правоохранительную).

В ходе практического использования служебного РИД и/или распоряжения правами на служебный РИД отдельные права, связанные со служебными РИД, могут переходить и принадлежать наследникам автора служебного РИД.

Работодателями работников — авторов служебных РИД, могут быть лица, выступающие как исполнители работ в рамках договора заказа, договора подряда либо договора на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских или технологических работ, а также по государственному или муниципальному контракту для государственных или муниципальных нужд, в ходе которых созданы данные РИД, так и заказчиками таких работ при их выполнении за счет собственных средств.

4.2 Служебные произведения

Право авторства, право на имя, а также иные личные неимущественные права в случаях, установленных в части четвертой ГК РФ [1], на служебные произведения науки, литературы и искусства, а также на иные служебные произведения принадлежат автору.

Исключительные (имущественные) права на служебные произведения науки, литературы и искусства, а также на иные служебные произведения принадлежат работодателю, если трудовым или иным договором между работодателем и автором не предусмотрено иное.

Если работодатель в течение трех лет со дня, когда служебное произведение было предоставлено в его распоряжение, не начнет использование этого произведения, не передаст исключительное право на него другому лицу или не сообщит автору о сохранении произведения в тайне, исключительное право на служебное произведение возвращается автору.

Если работодатель в течение трех лет со дня, когда служебное произведение было предоставлено в его распоряжение, начнет использование служебного произведения, или передаст исключительное право другому лицу, или примет решение о сохранении служебного произведения в тайне и по этой причине не начнет использование этого произведения в указанный срок, автор имеет право на вознаграждение.

Автор произведения, созданного при выполнении договора заказа, договора подряда либо договора на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских или технологических работ, а также по государственному или муниципальному контракту для государственных или муниципальных нужд, которому не принадлежит исключительное право на это произведение, также имеет право на вознаграждение.

Размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты работодателем определены договором между ним и работником, а в случае спора — судом.

Право на вознаграждение за служебное произведение неотчуждаемо и не переходит по наследству, однако права автора по договору, заключенному им с работодателем, и не полученные автором доходы, переходят к наследникам.

В том случае, если исключительное право на служебное произведение принадлежит автору, работодатель имеет право использования соответствующего служебного произведения на условиях простой (неисключительной) лицензии с выплатой правообладателю вознаграждения. Пределы использования служебного произведения, размер, условия и порядок выплаты вознаграждения определены договором между работодателем и автором, а в случае спора — судом.

Работодатель может обнародовать служебное произведение, если договором между ним и автором не предусмотрено иное, а также указывать при использовании служебного произведения свое имя или наименование, либо требовать такого указания.

4.3 Служебные программы для ЭВМ

Право авторства и иные личные неимущественные права на все виды служебных программ для ЭВМ (в том числе на операционные системы и программные комплексы), которые могут быть выражены на любом языке и в любой форме, включая исходный текст и объектный код, принадлежат автору.

Исключительные (имущественные) права на служебные программы для ЭВМ принадлежат работодателю, если в договоре между ним и автором не предусмотрено иное.

Если работодатель в течение трех лет со дня, когда служебная программа для ЭВМ была представлена в его распоряжение (обычно этим днем является дата подачи уведомления о создании служебной программы для ЭВМ), не начнет использование этой программы для ЭВМ, не передаст исключительное право на ее использование другому лицу или не сообщит автору о сохранении алгоритма программы для ЭВМ в тайне, исключительное право на служебную программу для ЭВМ возвращается

к автору, а работодатель может использовать программу для ЭВМ для собственных нужд на условиях безвозмездной простой (неисключительной) лицензии в течение всего срока действия исключительного права.

Если работодатель в течение трех лет со дня, когда служебная программа для ЭВМ была предоставлена в его распоряжение, начнет использование служебного РИД, или передаст исключительное право на него другому лицу, или примет решение о сохранении служебного РИД в тайне и по этой причине не начнет использование этого РИД в указанный срок, автор имеет право на вознаграждение.

Автор программы для ЭВМ, созданной при выполнении договора заказа, договора подряда либо договора на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских или технологических работ, а также по государственному или муниципальному контракту для государственных или муниципальных нужд (в т. ч. если создание программы для ЭВМ не было предусмотрено государственным или муниципальным контрактом для государственных или муниципальных нужд, но такая программа для ЭВМ была создана при выполнении этого контракта), которому не принадлежит исключительное право на эту программу для ЭВМ, также имеет право на вознаграждение.

Размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты работодателем определяются договором между ним и работником, а в случае спора — судом.

Право на вознаграждение за служебную программу для ЭВМ неотчуждаемо и не переходит по наследству, однако права автора по договору, заключенному им с работодателем, и не полученные автором доходы, переходят к наследникам.

4.4 Служебные базы данных

Право авторства и иные личные неимущественные права на служебные базы данных принадлежат автору.

Исключительные (имущественные) права на служебные базы данных принадлежат работодателю, если в договоре между ним и автором не предусмотрено иное.

Если работодатель в течение трех лет со дня, когда служебная база данных была представлена в его распоряжение (обычно этим днем является дата подачи уведомления о создании служебной базы данных), не начнет использование этого РИД, не передаст исключительное право на его использование другому лицу или не сообщит автору о сохранении данного РИД в тайне, исключительное право на служебную базу данных возвращается к автору, а работодатель может использовать указанный РИД для собственных нужд на условиях безвозмездной простой (неисключительной) лицензии в течение всего срока действия исключительного права на этот РИД.

Если работодатель в течение трех лет со дня, когда служебная база данных была предоставлена в его распоряжение, начнет использование служебного РИД или передаст исключительное право на него другому лицу, или примет решение о сохранении служебного РИД в тайне и по этой причине не начнет использование этого РИД в указанный срок, автор имеет право на вознаграждение.

Автор базы данных, созданной при выполнении договора заказа, договора подряда либо договора на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских или технологических работ, а также по государственному или муниципальному контракту для государственных или муниципальных нужд (в т. ч. если создание базы данных не было предусмотрено государственным или муниципальным контрактом для государственных или муниципальных нужд, но такая база данных была создана при выполнении этого контракта), которому не принадлежит исключительное право на эту базу данных, также имеет право на вознаграждение.

Размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты работодателем определяются договором между ним и работником, а в случае спора — судом.

Право на вознаграждение за служебную базу данных неотчуждаемо и не переходит по наследству, однако права автора по договору, заключенному им с работодателем, и не полученные автором доходы, переходят к наследникам.

4.5 Служебное исполнение

Право авторства и иные личные неимущественные права на служебное исполнение принадлежат автору исполнения.

Исключительное право на служебное исполнение принадлежит работодателю, если трудовым или гражданско-правовым договором между работодателем и автором не предусмотрено иное.

4.6 Служебные объекты патентного права

Право авторства на служебное изобретение, служебную полезную модель, служебный промышленный образец и служебное селекционное достижение принадлежит работнику (автору).

Исключительное право на служебное изобретение, служебную полезную модель, служебный промышленный образец и на служебное селекционное достижение, а также право на получение патента на данные РИД принадлежат работодателю, если трудовым или иным договором между работником и работодателем не предусмотрено иное.

Если работодатель в течение 4 мес. со дня уведомления его работником о создании в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя такого результата, в отношении которого возможна правовая охрана (в т. ч. о создании, выведении или выявлении селекционного достижения), не подаст заявку на выдачу патента на соответствующие РИД в федеральный орган исполнительной власти по интеллектуальной собственности, не передаст право на получение патента на соответствующие РИД другому лицу или не сообщит работнику о сохранении информации о соответствующем РИД в тайне, право на получение патента на такие РИД возвращается работнику — автору данного РИД.

В этом случае работодатель в течение срока действия патента имеет право использования служебного РИД в собственном производстве на условиях простой (неисключительной) лицензии с выплатой патентообладателю вознаграждения, размер, условия и порядок выплаты которого определяются договором между работником и работодателем, а в случае спора — судом.

Если работодатель получит патент на служебный РИД, либо примет решение о сохранении информации о таких РИД в тайне и сообщит об этом работнику, либо передаст право на получение патента другому лицу, либо не получит патент по поданной им заявке по зависящим от него причинам, работник имеет право на вознаграждение. Размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты работодателем определяются договором между ним и работником, а в случае спора — судом.

Право на вознаграждение за служебное изобретение, служебную полезную модель, служебный промышленный образец и за служебное селекционное достижение неотчуждаемо, но переходит к наследникам автора на оставшийся срок действия исключительного права.

4.7 Служебный секрет производства (ноу-хау)

Право авторства на служебный секрет производства (ноу-хау) принадлежит работнику (автору).

Исключительное право на служебный секрет производства (ноу-хау) принадлежит работодателю.

Работник (автор) служебного секрета производства (ноу-хау) имеет право на вознаграждение за служебный секрет производства (ноу-хау), размер, условия и порядок выплаты которого определяются договором между работодателем и работником.

Работник, которому в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя стал известен секрет производства, обязан сохранять конфиденциальность полученных сведений до прекращения действия исключительного права на секрет производства.

4.8 Служебная топология интегральной микросхемы (служебная топология)

Право авторства на служебную топологию принадлежит работнику.

Исключительное право на служебную топологию принадлежит работодателю, если трудовым договором между ним и работником не предусмотрено иное.

Если исключительное право на топологию принадлежит работодателю или передано им третьему лицу, работник имеет право на получение от работодателя вознаграждения, размер которого, условия и порядок его выплаты определяются договором между работником и работодателем, а в случае спора — судом.

Право на вознаграждение за служебную топологию неотчуждаемо, но переходит к наследникам автора на оставшийся срок действия исключительного права.

В том случае, если исключительное право на топологию принадлежит автору, работодатель имеет право использования такой топологии на условиях простой (неисключительной) лицензии с выплатой правообладателю вознаграждения.

4.9 Рационализаторское предложение

Право авторства на рационализаторское предложение принадлежит работнику (автору).

Имущественные права на рационализаторское предложение принадлежат работодателю.

Правила и процедуры в отношении создания и использования рационализаторских предложений устанавливаются согласно стандартам организации.

4.10 Результаты интеллектуальной деятельности, не являющиеся служебными

РИД, созданные творческим трудом работника с использованием денежных, технических или иных материальных средств работодателя, но не в связи или в порядке выполнения своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, служебными не являются.

Право на получение патента и исключительное право на такие РИД принадлежат работнику. В этом случае работодатель вправе по своему выбору потребовать предоставления ему безвозмездной простой (неисключительной) лицензии на использование созданного РИД для собственных нужд на весь срок действия исключительного права на такой РИД либо возмещения расходов, понесенных им в связи с созданием таких РИД, в т. ч. в связи с созданием, выведением или выявлением такого селекционного достижения.

Работник может передать исключительные права на такие РИД работодателю, заявив об этом в уведомлении о создании РИД. Урегулирование отношений между работником — автором указанного РИД и работодателем в этом случае осуществляется на основе договора.

5 Принципы, критерии и показатели урегулирования отношений между работодателем и работником-автором в области служебных результатов интеллектуальной деятельности

Принципы урегулирования отношений между работодателем и работником(ми) — автором(ми) в области служебных РИД по их жизненному циклу включают в себя следующие основные правила деятельности:

- обеспечение законности при урегулировании отношений между работодателем и работником(ками) — автором(рами) в области служебных РИД (далее — принцип законности);
- обеспечение баланса интересов работодателя и работника-автора (далее — принцип баланса интересов);
- выявление и минимизация возможных рисков как результата неурегулированности отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД (далее — принцип управления рисками);
- обеспечение приоритета экономической эффективности и целесообразности деятельности как в части расходов (затрат) на создание служебного РИД и поддержания правовой охраны РИД, так и на формирование нематериального актива на базе служебного РИД (далее — принцип эффективности и целесообразности).

5.1 Принцип законности — принцип права, понимаемый как общие, обязательные к соблюдению нормы, которые действуют во всей сфере правового регулирования и обязанность соблюдения которых распространяется на всех субъектов отношений.

Критериями для оценки соблюдения принципа законности при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД признают следующие основные признаки:

- диспозитивность действий сторон;
- нормативность;
- обычаи и обыкновения (обычность);
- аналогия закона и аналогия права.

5.1.1 Диспозитивность действий сторон — договорное начало в отношениях сторон в области служебных РИД.

Обеспечение диспозитивности при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

- наличие договоров между работодателем и работником-автором, регламентирующих различные аспекты в области служебных РИД:
- трудовой договор [2],
- гражданско-правовой договор, устанавливающий размер, порядок и условия выплаты вознаграждения работнику — автору служебного РИД,
- гражданско-правовой договор, определяющий принадлежность исключительного права на служебный РИД,

- гражданско-правовой договор, определяющий принадлежность права на получение патента на служебный РИД (в случае отсутствия в трудовом договоре распределения принадлежности права на получение патента на служебный РИД),

- гражданско-правовой договор, определяющий пределы использования служебных РИД.

5.1.2 Нормативность — регламентация в локальных нормативных актах работодателя отношений между работодателем и работниками по этапам жизненного цикла служебных РИД, в т. ч. в части неурегулированных законодательством, подзаконными нормативными актами, договорными отношениями между работодателем и работником-автором, обычаями делового оборота, включая установление прав, обязанностей, ответственности работодателя и работника — автора служебного РИД по этапам его жизненного цикла.

Обеспечение нормативности при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

а) наличие в локальных нормативных правовых актах работодателя регламентации отношений между работодателем и работником по этапам жизненного цикла служебных РИД, в т. ч. не урегулированных законодательством, подзаконными нормативными актами, договорными отношениями между работодателем и работником-автором, обычаями делового оборота;

б) наличие локальных нормативных правовых актов работодателя, регламентирующих отношения между работодателем и работником — автором служебного РИД, в рамках мероприятий и процессов по жизненному циклу служебного РИД, включая установление:

1) политики работодателя в сфере интеллектуальной собственности и в области служебных РИД,

2) размера, порядка и условий выплаты вознаграждений работнику — автору служебного РИД, включая процедуры и алгоритмы расчета размера вознаграждения работнику — автору служебного РИД, как за создание такого РИД, так и его использование,

3) принадлежности исключительного права на служебный РИД, принадлежности права на получение патента на служебный РИД, предела использования служебного РИД,

4) процедуры и формы уведомления работником — автором РИД, который может быть служебным, о его создании и уведомления работодателем работника-автора о признании такого РИД служебным, порядка фиксации созданного служебного РИД, его рассмотрения и идентификации в качестве охраноспособного РИД, который может быть служебным, и форм участия работника(ков) — автора(ов) в процессах по рассмотрению служебного РИД,

5) процедур и форм для оформления прав на РИД по видам интеллектуальной собственности и форм участия работника(ов) — автора(ов) в оформлении прав,

6) условий участия работника(ов) — автора(ов) во внедрении служебного РИД и его развитии,

7) процедур по формированию затрат, связанных с созданием служебного РИД (по видам интеллектуальной собственности) и доведением его до состояния, пригодного к использованию и форм участия работника(ов) — автора(ов) в этих процессах,

8) процедур отказа работодателя от правовой охраны служебного РИД или отчуждения исключительных прав на РИД, в т. ч. в пользу автора(ов),

9) процедуры перехода служебного РИД в общественное достояние,

10) процедур заключения договоров: лицензионных, отчуждения и форм участия работника(ов) — автора(ов) в этих процессах,

11) процедур по обеспечению защиты прав на интеллектуальную собственность работодателя и форм участия работника(ов) — автора(ов) в этих процессах.

5.1.3 Обычаи и обыкновения (обычность) — сложившиеся в области служебных РИД и широко применяемые в Российской Федерации, не предусмотренные законодательством правило поведения в части разрешения коллизий, не урегулированных нормативными правовыми актами, договором, не противоречащее обязательным для работодателя и работника — автора служебного РИД положениям законодательства или договора (трудового, гражданско-правового), независимо от того, зафиксировано ли правило поведения в каком-либо документе или нет.

Обеспечение обычности при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

- наличие судебной практики разрешения правовых коллизий в области служебных РИД, не урегулированных договорами и нормативными правовыми актами;

- наличие практики медиации и третейского судопроизводства в области служебных РИД по вопросам, не урегулированным договорами, нормативными правовыми актами и судебной практикой;

- наличие сложившейся в Российской Федерации практики ведения делового оборота в области служебных РИД в части разрешения коллизий, не урегулированных договорами, нормативными правовыми актами, судебной практикой, третейским судопроизводством.

5.1.4 Аналогия закона — применение к спорному отношению в области служебных РИД, которое прямо не урегулировано конкретной нормой закона, соглашением сторон, локальным нормативным актом работодателя и к которому отсутствует применимый обычай делового оборота, правил и процедур, установленных нормами закона и применяемых для разрешения спорных ситуаций в других областях правоотношений (аналогичных областях правоотношений) и регулирующих сходные отношения (если это не противоречит их существу).

Аналогия права — применение к спорному отношению в области служебных РИД, которое прямо не урегулировано конкретной нормой закона, соглашением сторон, локальным нормативным актом работодателя и отсутствует применимый к спорному отношению обычай делового оборота, а также возможность применения аналогии закона, общих начал и смысла (то есть принципов) гражданского законодательства с учетом требований добросовестности, разумности и справедливости.

Критерии аналогия закона и аналогия права применяют при урегулировании спорных отношений в области служебных РИД, которые прямо не урегулированы конкретной нормой закона, соглашением сторон, локальным нормативным актом работодателя, отсутствуют применимые к спорному отношению обычаи делового оборота.

Обеспечение аналогии закона при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по показателю: наличие в организационно-распорядительных документах работодателя положений, расширяющих существо норм закона применительно к специфике и особенностям хозяйственной (производственной) деятельности работодателя с использованием норм гражданского законодательства, правил и процедур, установленных нормами права и применяемых для разрешения спорных ситуаций в других областях правоотношений (аналогичных областях правоотношений) и регулирующих сходные отношения (если это не противоречит их существу).

Обеспечение аналогии права при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по показателю: наличие в организационно-распорядительных документах работодателя положений, расширяющих существо норм права применительно к специфике и особенностям хозяйственной (производственной) деятельности работодателя с использованием общих начал и смысла (то есть принципов) законодательства в сфере интеллектуальных прав, заимствуя базовые подходы гражданского права к правовому регулированию аналогичных проблем.

Общим признаком обеспечения аналогии закона и аналогии права является отсутствие неустранимых путем переговоров споров и коллизий в отношениях сторон.

5.2 Принцип «баланс интересов» — обеспечение справедливого экономического (имущественного) баланса интересов сторон в сфере служебных РИД и соблюдение неимущественных прав автора(ов) служебных РИД на основе диспозитивности действий сторон, соразмерности прав, обязанностей и ответственности сторон, равных возможностей для реализации своих законных интересов.

Под балансом интересов сторон правоотношения также необходимо понимать такое состояние правоотношения, в котором права, обязанности и ответственность сторон в сфере служебных РИД соразмерны и стороны имеют равные возможности для реализации своих законных интересов как имущественного характера, так и неимущественных прав автора(ов) служебных РИД.

Критериями для оценки соблюдения принципа «баланс интересов» при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД являются следующие основные признаки:

- наличие мотивации сторон на осуществление законных действий;
- определенность (конкретность) характеристик, отражающих форму и содержание отношений сторон;
- соотносимость прав участников отношений в части служебных РИД и ответственности с их действиями в отношении служебных РИД и прав на них;
- измеримость процессов и результатов деятельности сторон в части служебных РИД;
- доступность правовых регуляторов, показателей и сведений об использовании служебных РИД и распоряжении правом на них.

5.2.1 Наличие мотивации сторон на осуществление законных действий в области служебных результатов интеллектуальной деятельности

Обеспечение мотивации при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

- проведение выплат вознаграждений работнику(ам) — автор(ам) служебных РИД за их создание и использование;

- участие работника(ов) — автора(ов) в процессах по доведению служебного РИД до состояния, пригодного к дальнейшему практическому применению (использованию) и совершенствованию технической сущности служебного РИД;

- рост доли вознаграждений работнику — автору за служебный РИД от базового оклада;

- рост доходности работодателя от использования служебного(ых) РИД.

5.2.2 Определенность и конкретность количественных и качественных характеристик, отражающих форму и содержание отношений сторон

Обеспечение определенности характеристик при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

- наличие согласованных сторонами форм документооборота в части служебных РИД — формул расчета размера вознаграждений и порядка его выплаты, первичных форм для оформления автором(ами) уведомлений о создании РИД, форм ответа автору(ам) о признании таких РИД служебными, форм соглашений с работодателем, форм соглашений между работниками-соавторами, форм оценки и принятия решений по служебным РИД, других форм, исходя из особенностей и специфики хозяйственной деятельности работодателя.

5.2.3 Соотносимость прав обязанности и ответственности сторон в отношении служебных результатов интеллектуальной деятельности

Обеспечение соотносимости при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

- соответствие действий работников — авторов служебных РИД, установленным работодателем нормам и правилам работы со служебными РИД, в т. ч. соблюдение работодателем порядка расчета и выплаты вознаграждений;

- готовность сторон идти на взаимные уступки, исходя из существа созданных служебных РИД в контексте хозяйственных (производственных) перспектив использования служебного(ых) РИД и распоряжения правами на них;

- соразмерность предоставленных прав, установленных обязанностей и ответственности сторон в рассматриваемой области, научно-технической (культурой) значимости создаваемого РИД и перспективности хозяйственного (производственного) использования результата.

5.2.4 Измеримость процессов и результатов деятельности сторон в области служебных результатов интеллектуальной деятельности при обеспечении баланса их интересов (далее — измеримость)

Достижение измеримости при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

- возможность формирования количественных и качественных характеристик в части создаваемых служебных РИД;

- возможность проводить количественную и качественную оценку деятельности работодателя и работника(ов) в области служебных РИД по их жизненному циклу.

5.2.5 Доступность правовых регуляторов, показателей и сведений об использовании служебных результатов интеллектуальной деятельности и распоряжении правом на них (далее — доступность)

Обеспечение доступности при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

- наличие практического доступа работника(ов)-автора(ов) к организационно-распорядительным документам работодателя, регламентирующим различные процессы и процедуры в рассматриваемой сфере;

- возможность доступа работника(ов) — автора(ов) служебных РИД к методикам расчета, расчетным показателям, результатам расчетов в части дохода от использования служебных РИД и от распоряжения правами на служебные РИД;

- доступ к сведениям об использовании служебного РИД и распоряжении правами на служебный РИД.

5.3 Управление рисками (выявление, минимизация, контроль) — процесс принятия и реализации управленческих решений по жизненному циклу служебных РИД, направленных на достижение относительного баланса интересов заказчиков, работодателя и автора(ов) служебных РИД, снижение вероят-

ности возникновения неблагоприятного результата при использовании служебных РИД и управлении правами на служебные РИД, минимизацию разноплановых потерь в части служебных РИД по их жизненному циклу.

Критериями для оценки соблюдения принципа «управление рисками» при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД признают следующие основные признаки:

- контролируемость действий сторон по процессам и процедурам в рассматриваемой области;
- документирование юридических фактов по процессам, связанным со служебными РИД;
- оптимизация издержек при управлении рисками;
- справедливость возложения рисков при заказе (госзаказе) создания служебных РИД.

5.3.1 Контролируемость действий сторон по процессам и процедурам, связанным с регулированием отношений в части служебных результатов интеллектуальной деятельности

Обеспечение контролируемости при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

- регламентация в организационно-распорядительных документах работодателя ключевых процессов и процедур в области служебных РИД по их жизненному циклу, исходя из специфики производственной (хозяйственной) деятельности работодателя;
- отсутствие фактов «сокрытия» созданных служебных РИД;
- отсутствие фактов отказа автора(ов) в содействии оформления прав на служебный РИД и внедрения служебного РИД;
- возможность проведения мониторинга и контроля исполнения сторонами процессов и процедур в области служебных РИД;
- непрерывность и итерационность управленческих воздействий по созданию служебных РИД и их развитию.

5.3.2 Документирование юридических фактов по процессам, связанным со служебными результатами интеллектуальной деятельности

Обеспечение документирования при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

- наличие документооборота по процессам и процедурам, связанным с регулированием отношений в части служебных РИД с фиксацией, согласно установленных работодателем процедур, форм, правил, отражающих специфику и особенности хозяйственной (производственной) деятельности работодателя, ключевых событий по этапам жизненного цикла служебного РИД;
- возможность формирования данных для всех видов учета служебных РИД и прав на служебные РИД (бухгалтерского, корпоративного, статистического, в т. ч. в качестве нематериальных активов [3]).

5.3.3 Оптимизация издержек при управлении рисками в области служебных результатов интеллектуальной деятельности

Достижение оптимизации издержек при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

а) наличие качественных показателей, характеризующих предусмотренные организационно-распорядительными документами мероприятия и действия сторон по снижению издержек по этапам жизненного цикла служебных РИД, к которым относится:

1) создание служебных РИД, предназначенных для использования при выпуске продукции/оказании услуг и других целей,

2) регулярный мониторинг целесообразности поддержания прав на служебные РИД и отказ от правообладания на служебные РИД, которые не планируются использовать в производственной (хозяйственной) деятельности и/или для формирования нематериального актива по направлению деятельности работодателя,

б) наличие количественных показателей, предусмотренных организационно-распорядительными документами в рамках мероприятий и действий сторон по снижению издержек, связанных с процессами внедрения и использования служебных РИД [4] и/или распоряжения правами на них:

1) снижение себестоимости выпуска продукции/оказания услуг (за счет РИД);

2) повышение рентабельности производства (за счет использования РИД);

3) увеличение перечня служебных РИД и доли исключительных прав на них в составе нематериальных активов.

5.3.4 Справедливость возложения рисков при заказе (госзаказе) создания служебных результатов интеллектуальной деятельности

Обеспечение справедливости рисков при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

- наличие возможности оценить риски сторон по различным аспектам, связанным со служебным(ыми) РИД и сопоставить риски сторон в зависимости от вклада в создание служебного(ых) РИД;
- наличие экспертизы с целью прогнозирования и минимизации возможных рисков для каждой из сторон (имущественного, неимущественного, правового и других характеров) по этапам жизненного цикла служебного РИД.

5.4 Эффективность и целесообразность — принцип деятельности работодателя и автора(ров) в области служебных РИД в рамках корпоративной инновационной среды, выражающийся в отношении полезных конечных результатов, при создании которых использовался служебный РИД, к ресурсам, затраченным на создание этого служебного РИД и доведения до состояния, пригодного к использованию в разрезе целей и задач развития общества/предприятия.

Критериями для оценки соблюдения принципа эффективности и целесообразности при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД являются:

- соответствие действий сторон в отношении служебных РИД целям и задачам работодателя,
- использование служебного(ых) РИД и управлении правами на них в хозяйственной (производственной) деятельности и инновационном развитии;
- наличие системы управления интеллектуальной собственностью как инструмента повышения эффективности и целесообразности.

5.4.1 Соответствие действий сторон в отношении служебных результатов интеллектуальной деятельности целям и задачам работодателя

Обеспечение соответствия целям при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

- соответствие сущности создаваемых служебных РИД достижению текущих и перспективных целей и задач работодателя;
- соответствие создаваемой интеллектуальной собственности задачам формирования нематериального актива.

5.4.2 Использование служебных результатов интеллектуальной деятельности в хозяйственной деятельности и инновационном развитии и управление правами на них

Использование служебных РИД при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

- практическое использование служебных РИД в хозяйственной деятельности (производстве), распоряжение правами на служебные РИД;
- рост доходов от использования служебных РИД (распоряжения правами на них);
- рост нематериальных активов общества/предприятия за счет служебных РИД;
- рост интеллектуального и человеческого нематериального актива работодателя.

5.4.3 Наличие системы управления интеллектуальной собственностью (СУИС) как инструмента повышения эффективности и целесообразности

Наличие СУИС при урегулировании отношений между работодателем и работником — автором в области служебных РИД оценивают по следующим показателям:

- наличие сформированной адаптивной системы управления интеллектуальной собственностью;
- наличие в СУИС объектов по видам интеллектуальной собственности, характерным для хозяйственной (производственной) деятельности работодателя;
- наличие практики выявления, распределения и закрепления прав на служебные РИД;
- другие мероприятия, целью которых является повышение эффективности и целесообразности деятельности в области служебных РИД.

6 Общие правила и процедуры, регулирующие отношения в сфере служебных результатов интеллектуальной деятельности на всех этапах их жизненного цикла

6.1 Этапы жизненного цикла служебных РИД включают:

а) создание служебных РИД:

1) планирование работ, в рамках которых ожидается создание служебных РИД,

2) создание в рамках проведения запланированных работ РИД и выявление (идентификация) охраноспособных РИД, которые могут быть служебными и охраняемых служебных РИД,

3) экспертиза, оценка, принятие решения о заинтересованности работодателя в служебных РИД, способных к правовой охране,

4) распределение и учет интеллектуальных прав на служебные РИД,

5) расчет и выплата вознаграждений авторам за создание служебных РИД,

б) использование служебных РИД:

1) практическое использование служебных РИД работодателем в собственном производстве, расчет и выплата вознаграждений авторам служебных РИД при использовании работодателем служебных РИД в хозяйственной деятельности (собственном производстве),

2) распоряжение правами на служебные РИД, расчет и выплата вознаграждений авторам служебных РИД при распоряжении правами,

3) отказ от правовой охраны служебных РИД или отчуждение прав на них,

4) прекращение правовой охраны РИД и переход служебных РИД в общественное достояние.

6.2 Общие правила и процедуры снижения рисков, предшествующие процессам создания служебных РИД включают:

- заключение трудового договора между работником и работодателем с положениями о служебных РИД;

- заключение гражданско-правового договора между работником и работодателем в отношении служебных РИД;

- принятие локальных нормативных правовых актов — стандартов организации работодателя в отношении служебных РИД;

- определение структур в СУИС работодателя, функционально отвечающих за регулирование отношений в части служебных РИД.

6.2.1 При заключении трудового договора между работником и работодателем предусмотрено включение работодателем в трудовой договор со всеми работниками, по направлениям и характеру деятельности которых предусматривается создание результатов интеллектуальной деятельности, положений об обязанностях работников в отношении таких результатов, признаваемых служебных РИД, а именно:

- предоставление письменной информации о том, является ли он автором/правообладателем охраняемых РИД, тематически сопряженных с творческой или технической сферой деятельности работодателя, а также носителем конфиденциальной информации бывших работодателей и третьих лиц (без раскрытия содержания такой информации), тематически сопряженных с творческой или технической сферой деятельности работодателя (с целью исключения риска конфликта интересов);

- уведомление работодателя о каждом факте создания РИД, созданного в рамках трудовых отношений (исполнения трудовой функции или задания работодателя) и отвечающего критериям охраноспособности/охраняемости;

- описание состава сведений, характеризующих РИД;

- при заинтересованности работодателя принятие непосредственного участия в подготовке документов для оформления прав на служебные РИД;

- признание (отказ от признания) прав работодателя на созданные РИД, не связанные с выполнением служебного задания;

- другие положения, отражающие специфику и особенности хозяйственной деятельности работодателя и его взаимоотношения с работником — автором служебного РИД (например, обязательство работника оказывать содействие при использовании служебного РИД при производстве продукции работодателя (выпуске продукции/оказании услуг); обязательство работника принимать участие в совершенствовании/доработке служебного РИД на всех этапах жизненного цикла и пр.).

6.2.2 При заключении гражданско-правового договора между работником и работодателем предусмотрены положения об определении принадлежности исключительного права на служебный РИД и права на получение патента на такой РИД, а также размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты работнику— автору служебного РИД за его создание и использование.

6.2.3 В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) либо в гражданско-правовом договоре, в части регламентации прав на служебные результаты интеллектуальной деятельности, может быть предусмотрено, что работодатель и работник — автор служебного РИД

совместно обладают правами на служебные РИД, созданные работником в рамках выполнения условий трудового договора или задания работодателя.

В этом случае каждый из правообладателей может использовать такой результат по своему усмотрению, если ГК РФ или соглашением между правообладателями не предусмотрено иное.

В этом случае в отношении созданного охраноспособного РИД работодатель и работник-автор заключают соглашение, в котором регламентируют процедуру подачи заявки, распределение расходов, связанных с оформлением и получением патента, обеспечения прав соавторов (при их наличии) на вознаграждение, распределение доходов от использования РИД в хозяйственной деятельности работодателя, распределение доходов от предоставления лицензий третьим лицам на право использования РИД.

Распоряжение исключительным правом на РИД осуществляется правообладателями совместно, если ГК РФ или соглашением между правообладателями не предусмотрено иное.

Доходы от совместного использования служебного РИД либо от совместного распоряжения исключительным правом на такой результат распределяются между всеми правообладателями в равных долях, если соглашением между ними не предусмотрено иное.

6.2.4 При подготовке и введении в действие локальных нормативных правовых актов работодателя принимаются стандарты организации, регламентирующие порядок создания и идентификации служебных РИД, порядок определения размера и условий выплаты вознаграждения авторам за создание и использование служебных РИД.

Стандарты организации о порядке определения размера и условий выплаты вознаграждения за создание и использование служебных РИД согласовываются с трудовым коллективом.

С действующим порядком оформления взаимоотношений работника — автора служебного РИД и работодателя, с формами, документирующими ключевые события в рассматриваемой сфере на всех этапах жизненного цикла служебных РИД, работник знакомится под роспись.

6.2.5 В рамках СУИС в штате работодателя предусмотрено создание структуры (должностного лица, подразделения, коллегиального органа), регулирующей спорные вопросы распределения, закрепления и реализации интеллектуальных прав в отношении служебных РИД.

6.2.6 Наличие формальных процедур и правил, определяющих особенности регулирования отношений между работником — автором РИД и работодателем на всех этапах жизненного цикла служебного РИД, предопределяют эффективность и сбалансированность управления рисками в сфере интеллектуальной собственности при создании и использовании служебного РИД независимо от глубины урегулированности общих вопросов.

7 Правила и процедуры регулирования отношений в части служебных результатов интеллектуальной деятельности на этапе их создания

7.1 Правила и процедуры, регулирующие отношения на этапе планирования создания служебных результатов интеллектуальной деятельности

7.1.1 Основные направления регулирования отношений на этапе планирования создания служебных РИД:

- установление и документирование в локальных нормативных правовых актах работодателя необходимых и достаточных критериев для установления причинно-следственной связи между должностными обязанностями (трудовой функцией) работника и сущностью планируемых к созданию РИД;

- установление процедур взаимодействия работодателя с работником на этапе планирования работ, объем и формы документов, которые при этом оформляют;

- формулирование служебного задания на создание результата(ов) с указанием предполагаемой к достижению цели и требований к получаемому результату, если это не урегулировано должностными обязанностями (трудовой функцией) работника;

- определение пределов, порядка и степени использования работником при выполнении работы (исполнении трудовой функции) предшествующей интеллектуальной собственности, права на которую принадлежат работодателю, самому работнику-автору, другим лицам;

- определение пределов, порядка и степени использования работником при выполнении работы (исполнении трудовой функции) предшествующей интеллектуальной собственности, полученной работником во время работы у других работодателей или заимствованных из объема информации (в том

числе, секретов производства (ноу-хау), конфиденциальной информации и т. п.), ставшей известной работнику ранее из других источников;

- иные вопросы, исходя из специфики хозяйственной деятельности работодателя и планируемых к созданию видов охраноспособных или охраняемых РИД.

7.1.2 Общие правила и процедуры, регулирующие отношения на этапе планирования создания служебных РИД, предусматривают:

- документирование процедуры выдачи работодателем и получения работником служебного задания, если это не урегулировано должностными обязанностями (трудовой функцией) работника;

- формирование служебного задания по установленной у работодателя форме, четко определяя в нем требования к результату работы; необходимость и содержание отчета работника о выполнении служебного задания;

- формирование перечня планируемой к использованию в работе интеллектуальной собственности, права на которую принадлежат работодателю, работнику-автору, третьим лицам;

- определение состава потенциальных правообладателей планируемого к получению результата (служебного РИД), когда:

а) исключительные права на РИД впоследствии передаются автором (коллективом авторов) работодателю, или

б) исключительные права на создаваемый РИД переходят третьему лицу (заказчику работ по договору).

7.1.3 Правила и процедуры, регулирующие действия работодателя на этапе планирования создания служебных РИД, предусматривают:

- определение круга работников, являющихся исполнителями конкретной работы (проекта, задания);

- определение пределов, порядка и механизма приобретения прав (при необходимости) на интеллектуальную собственность, права на которую принадлежат работнику-автору, третьим лицам;

- определение объема и условий использования работником при выполнении служебного задания предшествующих знаний (информации, опыта), полученных работником во время работы у других работодателей или заимствованных из объема информации (в том числе, секретов производства, конфиденциальной информации и т. п.), ставшей известной работнику ранее из других источников;

- определение пределов, порядка и механизма использования работником знаний (информационных ресурсов, технологий), обладателем которых является работодатель по теме служебного задания;

- формирование бюджета (сметы проекта), определение источников финансирования (собственные средства, средства, полученные от заказчика по договору), с необходимостью учета в бюджете организации возможных расходов на выплату авторам служебных РИД вознаграждений, исходя из условий заключенных договоров (соглашений);

- при выполнении работ по заданию заказчика (в рамках договора заказа, договора подряда либо договора на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских или технологических работ, а также по государственному или муниципальному контракту [5] для государственных или муниципальных нужд, контракта), когда договор прямо предусматривает создание охраноспособного РИД в составе результата работ (или в качестве результата работ) включение в стоимость такого договора расходов на выплату вознаграждения авторам.

7.1.4 Правила и процедуры, регулирующие действия работника-автора (коллектива работников-авторов) на этапе планирования создания служебных РИД, предусматривают:

- принятие к исполнению служебного задания и направление работодателю или руководителю проекта вопросов и уточнений (при наличии) по характеру исполнения или требуемому результату, если это не урегулировано должностными обязанностями (трудовой функцией) работника;

- ознакомление с предполагаемым составом правообладателей планируемого к получению результата и соглашение с условиями распределения прав на получаемый в рамках исполнения результат работы (при необходимости подписание соответствующего соглашения с работодателем);

- уведомление работодателя о необходимости использования для исполнения работы сведений (данных, информации, опыта), полученных не от работодателя и, если возможно, предварительное описание необходимости использования таких сведений в ходе работ;

- осуществление иных действий для урегулирования с работодателем всех иных вопросов, исходя из вида создаваемых РИД.

7.2 Правила и процедуры, регулирующие отношения на этапе создания результатов интеллектуальной деятельности, в рамках проведения запланированных работ и выявления (идентификации) охраноспособных результатов интеллектуальной деятельности, которые могут быть служебными, и охраняемых служебных результатов интеллектуальной деятельности

7.2.1 Основные направления регулирования на этапе создания служебных РИД:

- документирование фактов создания результатов;
- идентификация полученного результата, в том числе, в качестве служебного РИД.

7.2.2 Общие правила и процедуры на этапе создания служебных РИД предусматривают:

- документирование факта исполнения должностных обязанностей (трудовой функции) работника или служебного задания (контроль полноты исполнения работником служебного задания и соответствия полученного результата требованиям, определенным служебным заданием);
- документирование факта создания служебного РИД;
- определение состава авторов служебного РИД;
- оформление (в случае отсутствия) соглашения между работодателем и работником-автором (коллективом работников-авторов), которое регламентирует размер, вид, условия и порядок выплаты вознаграждений работнику-автору (коллективу работников-авторов) за создание и последующее использование служебного РИД с учетом предварительной оценки эффекта (экономического и др.), получаемого работодателем от использования служебного РИД.

7.2.3 Правила и процедуры, регламентирующие действия работодателя на этапе создания служебных РИД, предусматривают:

- принятие и документальное оформление факта получения от работника-автора (коллектива работников-авторов) отчета(ов) о выполнении должностных обязанностей (трудовой функции) работника или служебного задания;
- принятие от работника-автора (коллектива работников-авторов) уведомления о создании при выполнении должностных обязанностей (трудовой функции) или служебного задания охраноспособного(ых) РИД и документальная фиксация факта получения такого уведомления (журнал учета, электронная база данных и т. п.);
- уведомление работника-автора (коллектива авторов) о принятии и регистрации их уведомления о создании служебного(ных) РИД;
- соотнесение заявляемого состава авторов служебного РИД с составом лиц, определенных исполнителями должностных обязанностей или служебного задания для последующей формализации авторства по отношению к служебному результату к каждому из авторов;
- оформление (в случае его отсутствия) договора (соглашения) с работником-автором, регламентирующее размер, вид, условия и порядок выплаты вознаграждения;
- совершить иные действия, необходимые для фиксации факта создания служебного результата в зависимости от вида созданного РИД, его выявления и идентификации, уточнения состава авторов.

7.2.4 Правила и процедуры, регламентирующие действия работника-автора (коллектива работников-авторов) на этапе создания служебных РИД, предусматривают:

- определение состава авторов и (при необходимости) определение долей и форм участия каждого работника-автора в создании служебного РИД;
- оформление, с соблюдением установленных работодателем правил, описания созданного РИД;
- оформление уведомления о созданном служебном РИД и направление его работодателю с фиксацией факта направления в системе документооборота работодателя;
- содействие работодателю в процессе идентификации РИД, уточнении его научно-технической (культурной) значимости для работодателя, признании результата в качестве служебного;
- оформление (в случае отсутствия) соглашения между работниками-авторами об определении долей и форм участия в создании служебного РИД для целей распределения вознаграждения.

7.3 Правила и процедуры, регулирующие отношения на этапе экспертизы, оценки и принятия решения о заинтересованности в правовой охране охраноспособных результатов интеллектуальной деятельности, которые могут быть служебными

7.3.1 Основные направления регулирования на этапе предусматривают:

- определение состава правообладателей в отношении созданного результата;
- проведение экспертизы с учетом выбора способа правовой охраны РИД;

- определение заинтересованности в использовании полученного результата;
- принятие решения об обеспечении имущественных прав работника-автора (коллектива работников-авторов) на вознаграждение за создание РИД.

7.3.2 Общие правила и процедуры на этапе предусматривают:
- проведение экспертизы, в т. ч. патентных исследований (в соответствии с ГОСТ Р 15.011);
- формирование заключений с принятием решений о заинтересованности в результате, по направлениям использования результата и направлениям развития результата;
- принятие решения по видам, способам и формам правовой охраны созданного охраноспособного служебного РИД,
- другое, исходя из вида результата и особенностей хозяйственной деятельности работодателя.

7.3.3 Правила и процедуры, регламентирующие действия работодателя на этапе, предусматривают:
- проведение экспертизы (комиссионно, коллегиальным органом) созданного результата на предмет его соответствия должностным обязанностям (трудовой функции) работника или служебному заданию;
- определение совместно с автором(ми) наличия обременений служебного РИД другими охраняемыми РИД, права на которые принадлежат работодателю, работнику-автору или третьим лицам;
- принятие решения о виде, способе и форме охраны служебного РИД и направлениям его дальнейшего использования;
- осуществление контроля соблюдения сроков принятия решения в отношении служебного РИД для целей снижения риска утраты исключительного права (перехода прав на служебный РИД работнику-автору (коллективу работников-авторов));
- уведомление работника-автора (коллектива работников-авторов) о принятом решении в отношении охраноспособного РИД, который может быть служебным, и документирование факта такого уведомления (ознакомления работника-автора);
- другое.

7.3.4 Правила и процедуры, регламентирующие действия работника(ов)-автора(ов) на этапе предусматривают:
- представление работодателю необходимых материалов и информации (включая детальное описание, схемы, формулы и пр.) о созданном служебном РИД;
- информирование работодателя об использовании в составе охраноспособных признаков созданного РИД, других охраняемых РИД, права на которые принадлежат работодателю, работнику-автору или третьим лицам (условия и объемы такого использования);
- участие (при необходимости) в заседаниях коллегиального органа по проведению экспертизы созданного РИД;
- выполнение иных обязанностей, предусмотренных локальными нормативно-правовыми актами работодателя, регламентирующими участие автора в процессах по идентификации и оформлению прав на служебный РИД.

7.4 Правила и процедуры, регулирующие отношения на этапе распределения и учета прав в отношении созданного охраноспособного или охраняемого служебного результата интеллектуальной деятельности

7.4.1 Основные направления регулирования на этапе предусматривают:
- определение состава правообладателей служебного РИД;
- определение механизма обеспечения правовой охраны (оформление прав) служебного РИД;
- обеспечение правовой охраны (оформление прав) служебного РИД;
- выплата вознаграждения работнику-автору (коллективу работников-авторов) за создание служебного РИД.

7.4.2 Правила и процедуры, регламентирующие действия работодателя на этапе, предусматривают:
- определение и утверждение состава правообладателей полученного результата;
- уведомление авторов служебного РИД о составе правообладателей (согласно политики работодателя в области коммерческой тайны);
- при условии создания служебного РИД по заданию заказчика (в рамках договора заказа, договора подряда либо договора на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских или тех-

нологических работ, а также по государственному или муниципальному контракту для государственных или муниципальных нужд, контракта) уведомить заказчика о созданном РИД;

- проведение предусмотренных законодательством и локальными нормативными правовыми актами работодателя или договором с заказчиком мероприятий по оформлению (закреплению) прав на созданный служебный РИД;

- по факту получения правоудостоверяющего документа (патента, приказа об отнесении РИД к служебным «ноу-хау»), учет данных в реестре объектов (базе данных объектов интеллектуальной собственности) работодателя, принятие исключительных прав на служебные РИД к учету в качестве нематериальных активов;

- в соответствии с требованиями законодательства, заключенных договоров с работником-автором (коллективом работников-авторов) и локальными нормативными правовыми актами работодателя, расчет и выплата работнику-автору (коллективу работников-авторов) вознаграждение за создание РИД.

7.4.3 Правила и процедуры, регламентирующие действия работника-автора на этапе, предусматривают:

- направление работодателю уведомления об отказе работника-автора (коллектива работников-авторов) от исключительных прав на созданный РИД в пользу работодателя (или третьего лица, когда права на созданный РИД принадлежат третьему лицу — заказчику по договору);

- содействие работодателю (принять участие) в подготовке необходимых материалов для оформления работодателем прав на созданный РИД, включая внесение необходимых уточнений в материалы, подготовку заявок и т. п.;

- содействие работодателю в прохождении процедуры государственной регистрации прав на служебные РИД (получение охранного документа);

- выполнение иных обязанностей, предусмотренных локальными нормативными правовыми актами работодателя, предусматривающими участие работника — автора в сфере служебных РИД.

7.4.4 Сроки, размер и порядок выплаты вознаграждения авторам за создание служебных результатов интеллектуальной деятельности

Авторам служебных РИД за их создание выплачивается единовременное вознаграждение.

Базовый размер вознаграждения за создание одного РИД (независимо от количества авторов) установлен в договоре между работодателем и работником — автором РИД и по общему правилу определен исходя из среднего месячного заработка по организации (по справке бухгалтерии работодателя за месяц, в котором принято решение об отнесении РИД к служебным). Приказом работодателя с учетом научно-технической ценности и коммерческой значимости созданного РИД может быть установлен повышающий коэффициент при определении размера авторского вознаграждения за создание служебного РИД в каждом конкретном случае.

Основания для выплаты вознаграждения за создание служебных РИД и сроки проведения таких выплат устанавливают в договоре между работодателем и работником — автором РИД. По общему правилу таким основанием является соответствующий приказ работодателя. Вознаграждение автору (авторам) служебных РИД за их создание выплачиваются в течение одного месяца:

- с даты начала использования служебного произведения, программы для ЭВМ или базы данных, при наличии акта об использовании такого РИД;

- с даты заключения договора об отчуждении исключительного права на служебные произведения, программу для ЭВМ или базу данных другому лицу;

- с даты сообщения работнику об установлении работодателем режима конфиденциальности/коммерческой тайны в отношении служебных произведений, программы для ЭВМ, базы данных, изобретения, полезной модели, промышленного образца, селекционного достижения или секрета производства (ноу-хау);

- с даты подписания акта приема-передачи результатов договора выполнения НИОКР заказчику этих работ, которому принадлежат исключительные права на данные РИД;

- с даты государственной регистрации работодателем служебных изобретений, полезной модели, промышленного образца или селекционного достижения либо отказа в выдаче такого патента по поданной им заявке по зависящим от работодателя причинам;

- с даты передачи права на получение патента на служебные изобретения, полезную модель, промышленный образец или селекционное достижение другому лицу.

7.4.5 Если в договоре между работодателем и работником — автором РИД не установлены размер, условия и порядок выплаты вознаграждения за создание служебного РИД, являющегося объектом патентного права, то применяются правила, установленные Правительством Российской Федерации.

7.4.6 Если в договоре между работодателем и работником — автором РИД не установлены размер, условия и порядок выплаты вознаграждения за создание служебного РИД, являющегося объектом авторского права, смежных прав, топологии ИМС, секрета производства (ноу-хау), то применяются правила, установленные стандартом организации, а в случае спора — по решению суда.

7.4.7 При прекращении трудовых отношений на этапе создания РИД, их идентификации в качестве служебных, экспертизе, оценке, принятия решения о заинтересованности в использовании и охране РИД, обязанность по выплате автору вознаграждения за создание служебного РИД сохраняется за работодателем.

8 Правила и процедуры регулирования отношений в части служебных результатов интеллектуальной деятельности на этапе их использования

8.1 Правила и процедуры, регулирующие отношения работника-автора (коллектива работников-авторов) и работодателя на этапе практического использования служебных результатов интеллектуальной деятельности в собственном производстве работодателя, включая расчет и выплату вознаграждений работнику-автору (коллективу работников-авторов) служебных результатов интеллектуальной деятельности

8.1.1 Основные направления регулирования на этапе включают:

- доведение служебного РИД до состояния, пригодного для практического использования в собственном производстве работодателя;
- документирование фактов практического использования служебного РИД;
- расчет эффективности практического использования служебного РИД;
- обеспечение имущественных прав работника-автора (коллектива работников-авторов) на вознаграждение за использование служебного РИД;
- утверждение особенностей выплаты вознаграждения за использование служебного РИД при прекращении трудовых отношений;
- другие вопросы, исходя из специфики и особенностей практического использования служебного РИД в собственном производстве работодателя.

8.1.2 Правила и процедуры, регламентирующие действия работодателя на этапе, предусматривают:

- осуществление необходимых мероприятий по доведению служебного РИД до состояния, пригодного к практическому использованию, в частности, подготовка технической (технологической) документации, описаний видов (типов) использования РИД, определение объема внедрения служебного РИД (массовой доли РИД в товарах/работах/услугах) работодателя и пр.;
- привлечение (при необходимости) работника-автора (коллектива работников-авторов) к мероприятиям по доведению служебного РИД до состояния, пригодного к практическому использованию в собственном производстве работодателя или при оказании услуг;
- организацию выявления дополнительных признаков (новых, производных РИД) в ходе работ по доведению служебного РИД до состояния, пригодного к практическому использованию в собственном производстве работодателя или при оказании услуг;
- документирование факта внедрения в продукцию (работу, услугу) работодателя служебного РИД;
- осуществление непрерывного учета и документирование объема использования служебного РИД (полностью, в части) в собственном производстве работодателя или при оказании услуг;
- документирование сроков начала и окончания и условий практического использования работодателем служебных РИД при производстве продукции/оказании услуг;
- анализ актуальности сведений об использовании служебного РИД в собственном производстве работодателя (в собственном производстве) или при оказании услуг и регулярное информирование работников-авторов о фактах использования;
- своевременный расчет и в полном объеме выплата работнику-автору (коллективу работников-авторов) служебного РИД вознаграждений за каждый факт (соответствующий период) практического использования служебного РИД при производстве продукции/оказании услуг работодателя или при оказании услуг;
- осуществление иных необходимых процедур, определенных спецификой РИД или спецификой деятельности работодателя.

8.1.3 Правила и процедуры, регламентирующие действия работника-автора (коллектива работников-авторов) на этапе, предусматривают.

- участие в мероприятиях по доведению служебного РИД до состояния, пригодного к практическому использованию в собственном производстве работодателя или при оказании услуг;
- участие в выявлении дополнительных признаков РИД (новых РИД) в ходе работ по доведению служебного РИД до состояния, пригодного к практическому использованию в собственном производстве работодателя или при оказании услуг;
- участие в иных мероприятиях по внедрению служебного РИД и подготовке его к практическому применению;
- оформление (в случае отсутствия) соглашения между соавторами в части распределения вознаграждения, выплачиваемого по фактам практического использования служебного РИД при производстве продукции/оказании услуг или при оказании услуг;
- своевременное информирование работодателя об изменении персональных данных и платежных реквизитов работников-авторов, необходимых для проведения расчетов.

8.1.4 Основанием для выплаты вознаграждения за использование служебных РИД является факт использования, подтвержденный актом об использовании, в котором указывается конкретная дата и место начала использования, а также номер охранного документа и название служебного РИД. Акты об использовании РИД в текущем году представляются в экспертную комиссию работодателя или иной(ое) орган/подразделение, осуществляющие расчет, в течение месяца по истечении года для расчета на их основе вознаграждения авторам.

Базовый размер вознаграждения за использование одного служебного РИД его автору (независимо от количества авторов) устанавливают в договоре между работодателем и работником — автором РИД и по общему правилу, определяют исходя из доли прибыли/себестоимости, приходящейся на использование служебного РИД в товаре/услуге, что подтверждается справкой бухгалтерии, которую представляют в течение недели в экспертную комиссию или иной орган/подразделение, осуществляющее расчет, по их запросу. Вознаграждение автору (соавторам, независимо от их количества) служебного РИД определяется по истечении соответствующего года их использования — на основе полезного эффекта, рассчитываемого по фактическим данным.

Полезный эффект от использования служебного РИД (прибыли или соответствующей части дохода, ежегодно получаемой работодателем от такого использования) в целях расчета вознаграждения автору, определяют в расчете на годовой объем использования такого служебного РИД.

Полезный эффект определяют на основе представленных актов об использовании РИД и справок о прибыли (себестоимости), приходящейся на каждый товар/услугу, в которых были использованы данные РИД. Полезный эффект рассчитывают в течение первых 5 календарных лет. Если служебный РИД используется менее года, то полезный эффект рассчитывают за период фактического его использования. Если служебный РИД является основой объекта техники (технологии, продукта) или его основного элемента, то полезный эффект от такого РИД рассчитывают как эффект данного объекта техники (технологии, продукта) в целом.

Если полезный эффект от использования РИД рассчитать не представляется возможным, то размер вознаграждения автору служебного РИД определяется в соответствии со стандартом организации.

Основания для выплаты вознаграждения за использование служебных РИД и сроки проведения таких выплат устанавливают в договоре между работодателем и работником — автором РИД. По общему правилу таким основанием является соответствующий приказ работодателя.

Вознаграждение автору (авторам) служебных РИД за их использование выплачивается в течение одного месяца после истечения каждого года, в котором использовались служебные РИД, или не позднее одного месяца со дня поступления платежей по лицензионному договору.

8.1.5 Если такой договор отсутствует либо в договоре отсутствует указанная норма, то в этом случае вознаграждение автору служебного РИД выплачивается в размере, не ниже установленного для данной категории РИД нормами законодательства Российской Федерации.

Если в договоре между работодателем и работником — автором РИД не установлены размер, условия и порядок выплаты вознаграждения за использование служебного РИД, являющегося объектом патентного права, то применяют правила, установленные Правительством Российской Федерации.

8.1.6 Если в договоре между работодателем и работником — автором РИД не установлены размер, условия и порядок выплаты вознаграждения за использование служебного РИД, являющегося объектом авторского права, смежных прав, топологии ИМС, секрета производства (ноу-хау), то применяют правила, установленные стандартом организации, а в случае спора — по решению суда.

В исключительных случаях, когда отдельные служебные РИД представляют значительную ценность для деятельности работодателя, подтверждаемую заключением экспертной комиссии, работодатель при рассмотрении приказов на выплату вознаграждений авторам за использование РИД может увеличить их размер, установив повышающий коэффициент к суммам выплат, рассчитанным в соответствии со стандартом организации по этим вопросам.

8.1.7 При прекращении трудовых отношений на этапе использования служебных РИД в собственном производстве работодателя или при оказании услуг, обязанность по выплате вознаграждения автору сохраняется за работодателем в течение всего периода использования работодателем служебного РИД.

8.2 Правила и процедуры, регулирующие отношения на этапе распоряжения правами на служебный результат интеллектуальной деятельности, включая расчет и выплату вознаграждения автору(ам) служебного результата интеллектуальной деятельности при распоряжении правами на него

8.2.1 Основные направления регулирования на этапе включают:

- оформление лицензионного договора или договора отчуждения или иного договора на использование служебного РИД;
- обеспечение имущественных прав работника-автора (коллектива работников-авторов) на вознаграждение по факту распоряжения правами на служебный РИД;
- уведомление лицензиатов при использовании служебного РИД об изменениях в правовом режиме РИД (прекращение охраны или смена правообладателя) и, в надлежащем случае, содействие переоформлению договоров между такими лицензиатами и новыми правообладателями;
- другие вопросы, исходя из специфики и особенностей служебного РИД при распоряжении правами на такой РИД.

8.2.2 Правила и процедуры, регламентирующие действия работодателя на этапе распоряжения правами на служебный РИД, предусматривают:

- оформление договора по распоряжению правами на служебный РИД (в т.ч. лицензионного договора или договора отчуждения прав) с учетом специфики и условий создания служебного РИД;
- уведомление работника-автора (коллектива работников-авторов) служебного РИД о своем намерении распорядиться правами на служебный РИД; о существе реализации правомочия по распоряжению правами на служебный РИД (заключение лицензионного договора, договора отчуждения или иного договора) и, при необходимости, указания на последствия для работника-автора (коллектива работников-авторов) служебного РИД в результате такого распоряжения правами;
- документирование информации об изменении субъектного состава в отношении служебного РИД (предоставление права использования РИД, отчуждение прав) в реестре интеллектуальной собственности работодателя;
- расчет и выплату вознаграждения работнику-автору (коллективу работников-авторов) служебных РИД по факту распоряжения правами на служебный РИД в соответствии с характером договора о распоряжении правом.

8.2.3 Правила и процедуры, регламентирующие действия работника-автора (коллектива работников-авторов) на этапе распоряжения правами на служебный РИД, предусматривают:

- оказание содействия работодателю (при необходимости) в формировании необходимой для оформления лицензионного договора или договора отчуждения информации о РИД;
- по указанию работодателя оказание технической помощи получателю права (лицензиату, приобретателю права) в освоении приобретенного РИД;
- оформление (в случае отсутствия) соглашения между работниками-авторам в части распределения вознаграждения, выплачиваемого по факту распоряжения работодателем правами на служебный РИД, представление указанного соглашения работодателю;
- актуализация персональных данных и платежных реквизитов работников — авторов, необходимых для проведения расчетов.

8.2.4 Основанием для выплаты вознаграждения автору (соавторам, независимо от их количества) за предоставление другому лицу права использования служебных РИД по лицензионному договору является факт заключения возмездного договора, в т. ч. лицензионного договора.

Базовый размер вознаграждения за использование одного служебного РИД по лицензионному договору и сроки его выплаты автору служебного РИД (независимо от количества авторов) устанавливают

в договоре между работодателем и работником — автором РИД и по общему правилу определяют в размере от 10 % до 20 % от платежей по данному лицензионному договору с учетом специфики служебного РИД. Вознаграждение автору (авторам) служебных РИД за их использование третьими лицами выплачивают не позднее одного месяца со дня поступления платежей по лицензионному договору.

Если такой договор отсутствует либо в договоре отсутствует указанная норма, то в этом случае вознаграждение автору служебного РИД выплачивают в размере, не ниже установленного для данной категории РИД нормами законодательства Российской Федерации. Если в договоре между работодателем и работником — автором РИД не установлены размер, условия и порядок выплаты вознаграждения за использование служебного РИД, являющегося объектом патентного права, то применяют правила, установленные Правительством Российской Федерации.

8.2.5 При прекращении трудовых отношений на этапе распоряжения работодателем правами на служебный РИД обязанность по выплате автору вознаграждения:

- сохраняется за работодателем в течение срока получения лицензионных платежей при предоставлении права использования служебного РИД по лицензионному договору;
- сохраняется за работодателем в виде единовременной выплаты по факту отчуждения права на служебный РИД после получения денежных средств от приобретателя права,
- прекращается по основаниям прекращения исключительного права работодателя на РИД (отчуждение права на служебный РИД, истечение сроков правовой охраны и переход РИД в общественное достояние).

8.3 Особенности регулирования отношений при отказе работодателя от правовой охраны служебных результатов интеллектуальной деятельности

8.3.1 Общие правила и процедуры, регулирующие отношения на этапе, предусматривают:

- принятие работодателем обоснованного решения о досрочном прекращении правовой охраны служебного РИД с учетом последствий (с прекращением практического использования служебного РИД в собственном производстве работодателя или при оказании услуг, или с продолжением практического использования служебного РИД);
- документирование фактов прекращения правовой охраны служебных РИД;
- обеспечение соблюдения интересов работника-автора (коллектива работников-авторов) и работодателя при дальнейшем использовании служебного РИД, права работодателя на который прекращены или переданы работнику-автору (коллективу работников-авторов);
- обеспечение интересов лицензиатов служебного РИД об изменениях в правовом режиме РИД (прекращение охраны или смена правообладателя) и, в надлежащем случае, содействие переоформлению договоров между лицензиатами служебного РИД и работником-автором (коллективом работников-авторов) (новыми правообладателями);
- другие вопросы, исходя из специфики и особенностей служебного РИД при отказе работодателя от дальнейшей правовой охраны служебного РИД.

8.3.2 Правила и процедуры, регламентирующие действия работодателя на этапе, предусматривают:

- регулярный анализ сведений о перспективах использовании РИД с привлечением при необходимости работника-автора (коллектива работников-авторов) и формирование предложений по целесообразности дальнейшей правовой охраны или прекращения правовой охраны в отношении служебного РИД;
- выбор механизма досрочного прекращения исключительного права работодателя на служебный РИД по основаниям прекращения исключительного права и принятие соответствующего решения (в зависимости от вида объекта интеллектуальной собственности);
- при отчуждении прав на служебный РИД в пользу работника-автора (коллектива работников-авторов) заключение соглашения (договора) с работником-автором (коллективом работников-авторов) об определении пределов и порядка дальнейшего использования работодателем РИД в собственном производстве, размера и порядка выплат за продолжение такого использования РИД;
- оформление документов для регистрации (при необходимости) факта прекращения прав работодателя или отчуждения работодателем прав на служебный РИД работнику-автору (коллективу работников-авторов);
- документирование информации об изменении правового режима и состава субъектов исключительного права в отношении служебного РИД в реестре интеллектуальной собственности работодателя.

8.3.3 Правила и процедуры, регламентирующие действия работника-автора (коллектива работников-авторов) на этапе, предусматривают:

- уведомление работодателя о намерении приобрести исключительные права на служебный РИД (стать правообладателями служебных РИД);

- при совместном правообладании служебными РИД коллективом работников-авторов, оформление между работниками-авторами соглашения о дальнейшем порядке совместного правообладания РИД; согласование с работодателем условий продолжения практического использования работодателем служебных РИД в случае прекращения работодателем поддержания прав на служебные РИД и отчуждения прав в пользу работника-автора (коллектива работников-авторов);

- обеспечение интересов работодателя в продолжении практического использования РИД после отчуждения права на РИД работнику-автору (коллективу работников-авторов) на условиях договора;

- обеспечение интересов лицензиатов в отношении служебных РИД через переоформление договоров с сохранением условий продолжения использования РИД в случае прекращения работодателем поддержания прав на служебные РИД и отчуждения прав в пользу работника-автора (коллектива работников-авторов).

8.3.4 При отказе работодателя от дальнейшего поддержания правовой охраны служебного РИД, выплата вознаграждения работнику-автору (коллективу работников-авторов) прекращается:

- при прекращении работодателем использования служебного РИД в собственной производственной деятельности или при оказании услуг;

- продолжении использования служебного РИД в собственной хозяйственной деятельности работодателя при отказе работника-автора (коллектива работников-авторов) от приобретения исключительного права на такой РИД в случае прекращения исключительного права работодателя на такой РИД при отказе работодателя от дальнейшей правовой охраны в отношении служебного РИД.

8.4 Правила и процедуры, регулирующие отношения в случае прекращения действия исключительного права и перехода служебного результата интеллектуальной деятельности в общественное достояние

8.4.1 Основные направления регулирования на этапе включают:

- выявление рисков и ограничений при продолжении практического использования служебного РИД в собственном производстве работодателя при прекращении действия исключительного права и перехода служебного РИД в общественное достояние;

- соблюдение интересов лицензиатов в отношении служебного РИД при прекращении действия исключительного права и перехода служебного РИД в общественное достояние;

- другие вопросы, исходя из специфики и особенностей служебного РИД как объекта интеллектуальной собственности при прекращении действия исключительного права и перехода служебного РИД в общественное достояние.

8.4.2 Правила и процедуры, регламентирующие действия работодателя на этапе, предусматривают:

- проведение анализа и выявление рисков и ограничений, влияющих на продолжение практического использования служебного РИД в собственном производстве работодателя при прекращении правовой охраны и перехода служебного РИД в общественное достояние;

- документирование информации об изменении правового режима (прекращение правовой охраны) в реестре интеллектуальной собственности работодателя;

- соблюдение неимущественных прав работника-автора (коллектива работников-авторов) при прекращении действия исключительного права и перехода служебного РИД в общественное достояние;

- уведомление работника-автора (коллектива работников-авторов) и лицензиатов о прекращении действия исключительного права на служебный РИД и (при необходимости) о последствиях такого прекращения.

8.4.3 Правила и процедуры, регламентирующие действия работника-автора (коллектива работников-авторов) на этапе, предусматривают возможность безвозмездного использования служебных РИД, перешедших в общественное достояние, в качестве источника информации для создания новых РИД.

8.4.4 При прекращении действия исключительного права на служебный РИД и перехода служебного РИД в общественное достояние выплата вознаграждения автору(ам) прекращается и в дальнейшем не производится.

9 Особенности регулирования отношений работника-автора и работодателя в части служебных результатов интеллектуальной деятельности, созданных в рамках государственного заказа (контракта)

9.1 При создании служебного РИД в рамках выполнения государственного контракта, когда контрактом предусматривалось его создание или когда в соответствии с контрактом права на все созданные РИД принадлежат Российской Федерации в лице государственного заказчика, работодатель:

- предусматривает в контракте с государственным заказчиком условие о том, за чей счет будет осуществлено урегулирование отношений с работниками-авторами (коллективом работников-авторов) по вопросу выплаты вознаграждений за создание в рамках контракта служебного РИД;
- в том случае, когда обязанность выплат вознаграждения за создание служебного РИД в рамках контракта с заказчиком возложена на работодателя, предусматривает включение в цену контракта соответствующей суммы (предполагаемых) выплат;
- осуществляет выплаты вознаграждения работнику-автору (коллективу работников-авторов) каждого служебного РИД за каждый случай создания в рамках госконтракта служебного РИД.

9.2 При создании служебного РИД в рамках выполнения государственного контракта, когда контрактом предусматривалось его создание или когда в соответствии с контрактом права на все созданные РИД принадлежат Российской Федерации в лице государственного заказчика, работник-автор:

- соблюдает все процедуры, предусматривающие уведомление работодателя о создании служебного РИД;
- совершает все необходимые действия и участвует во всех мероприятиях, предусмотренных настоящим стандартом для этапов жизненного цикла служебного РИД.

9.3 При использовании работодателем служебного РИД (практическом применении в собственном производстве), когда работодатель использует такой РИД на основании безвозмездной лицензии от государственного заказчика:

- работодатель не осуществляет процедуры, связанные с использованием РИД в собственной производственной деятельности для целей выплаты вознаграждения автору(рам) служебного РИД;
- работодатель не выплачивает вознаграждение автору(рам) за такое использование РИД.

9.4 При создании в рамках государственного контракта служебного РИД, когда права на такой РИД закреплены за работодателем, регулирование отношений в части выплат вознаграждения автору служебного РИД при использовании работодателем служебного РИД регулируются в соответствии с общими правилами и процедурами, определенными в настоящем стандарте для соответствующих этапов.

При использовании (практическом применении) служебного РИД, полученного в рамках государственного контракта, права на которые принадлежат работодателю, третьим лицам на основании безвозмездной лицензии, выданной работодателем третьему лицу по указанию государственного заказчика (в силу условий контракта с заказчиком), вознаграждение автору(ам) за подобное использование служебного РИД не выплачивается.

Библиография

[1] Гражданский кодекс Российской Федерации

[2] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ

[3] Приказ Минфина РФ от 27.12.2007 № 153н (ред. от 24.12.2010) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007) (зарегистрировано в Минюсте РФ 23.01.2008 № 10975)

[4] Приказ Минфина РФ от 19.11.2002 № 115н (ред. от 18.09.2006) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учет расходов на научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы» ПБУ 17/02 (Зарегистрировано в Минюсте РФ 11.12.2002 № 4022)

[5] Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»

[6] Постановление Правительства РФ от 04.06.2014 № 512 «Об утверждении Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы»

[7] Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»

УДК 347.2:006.354 ОКС 03.140

Ключевые слова: служебный результат интеллектуальной деятельности (служебный РИД), интеллектуальная собственность, исключительные (имущественные) права, создание РИД, использование РИД, распределение прав, работодатель, работник — автор РИД, вознаграждение

Редактор *Г.Н. Симонова*
Технический редактор *И.Е. Черепкова*
Корректор *М.В. Бучная*
Компьютерная верстка *Л.А. Круговой*

Сдано в набор 20.02.2020. Подписано в печать 13.05.2020. Формат 60×84 1/8. Гарнитура Ариал.
Усл. печ. л. 3,72. Уч.-изд. л. 3,35.
Подготовлено на основе электронной версии, предоставленной разработчиком стандарта

Создано в единичном исполнении во ФГУП «СТАНДАРТИНФОРМ» для комплектования Федерального информационного фонда стандартов, 117418 Москва, Нахимовский пр-т, д. 31, к. 2.
gost.e-ecolog.ru gost.e-ecolog.ru

gost.e-ecolog.ru