МЕЖГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОВЕТ ПО СТАНДАРТИЗАЦИИ, МЕТРОЛОГИИ И СЕРТИФИКАЦИИ
(МГС)
INTERSTATE COUNCIL FOR STANDARDIZATION, METROLOGY AND CERTIFICATION
(ISC)

МЕЖГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТАНДАРТ

ГОСТ 34886— 2022

Интеллектуальная собственность

СЛУЖЕБНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Издание официальное

Москва
Российский институт стандартизации
2022

gost.e-ecolog.ru

Предисловие

Цели, основные принципы и общие правила проведения работ по межгосударственной стандартизации установлены ГОСТ 1.0 «Межгосударственная система стандартизации. Основные положения» и ГОСТ 1.2 «Межгосударственная система стандартизации. Стандарты межгосударственные, правила и рекомендации по межгосударственной стандартизации. Правила разработки, принятия, обновления и отмены»

Сведения о стандарте

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

2 ВНЕСЕН Межгосударственным техническим комитетом по стандартизации МТК 550 «Интеллектуальная собственность»

3 ПРИНЯТ Межгосударственным советом по стандартизации, метрологии и сертификации (протокол от 31 августа 2022 г. № 153-П)

За принятие проголосовали:

Краткое наименование страны по МК (ИСО 3166) 004—97	Код страны по МК (ИСО 3166) 004—97	Сокращенное наименование национального органа по стандартизации
Армения	AM	ЗАО «Национальный орган по стандартизации и метрологии» Республики Армения
Киргизия	KG	Кыргызстандарт
Россия	RU	Росстандарт
Узбекистан	UZ	Узстандарт

4 Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 25 октября 2022 г. № 1179-ст межгосударственный стандарт ГОСТ 34886—2022 введен в действие в качестве национального стандарта Российской Федерации с 1 января 2023 г.

5 ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ

Информация о введении в действие (прекращении действия) настоящего стандарта и изменений к нему на территории указанных выше государств публикуется в указателях национальных стандартов, издаваемых в этих государствах, а также в сети Интернет на сайтах соответствующих национальных органов по стандартизации.

В случае пересмотра, изменения или отмены настоящего стандарта соответствующая информация будет опубликована на официальном интернет-сайте Межгосударственного совета по стандартизации, метрологии и сертификации в каталоге «Межгосударственные стандарты»

© Оформление. ФГБУ «РСТ», 2022

В Российской Федерации 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 Термины и определения. 1
3 Сокращения 4
4 Распределение прав на служебные результаты интеллектуальной деятельности 4
5 Субъекты прав на служебные результаты интеллектуальной деятельности 8
6 Принципы, критерии и показатели урегулирования отношений между работодателем и работником-автором в части служебных результатов интеллектуальной деятельности 9
7 Общие правила и процедуры на всех этапах жизненного цикла служебных результатов интеллектуальной деятельности 14
8 Правила и процедуры на этапе создания служебных результатов интеллектуальной деятельности 16
9 Правила и процедуры на этапе использования служебных результатов интеллектуальной деятельности и распоряжения правами на них 21
10 Особенности регулирования отношений при прекращении правовой охраны служебных результатов интеллектуальной деятельности. 24
11 Особенности регулирования в части служебных результатов интеллектуальной деятельности, созданных в рамках госзаказа (контракта) 26
Библиография 27

Введение

В настоящее время в странах Содружества Независимых Государств (СНГ) и Евразийского экономического союза (ЕАЭС) при обеспечении баланса интересов заказчиков и исполнителей научно-исследовательских, опытно-конструкторских, технологических работ (НИОКР), а также авторов созданных при этом охраняемых результатов интеллектуальной деятельности существуют сложности, включая:

- терминологическое соответствие национального законодательства в сфере интеллектуальной собственности в контексте международных обязательств;
- распределение прав на служебные охраняемые результаты интеллектуальной деятельности;
- определение условий, размера и порядка выплаты вознаграждения автору за создание и использование служебного охраняемого результата интеллектуальной деятельности.

От их разрешения напрямую зависит инновационная мотивация по внедрению создаваемых результатов интеллектуальной деятельности в инновационные технологии, продукты, услуги.

В ряде стран СНГ и ЕАЭС произошла определенная унификация правил:

- по признанию ряда категорий интеллектуальной собственности (охраняемых результатов интеллектуальной деятельности — РИД) служебными, т. е. созданными в пределах и в связи с выполнением работником своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя;
- по 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 на такие РИД за исполнителем работ — работодателем работника-автора;
- по содержанию права на вознаграждение и права на компенсацию в отношении служебных РИД.

По общему правилу, размер, условия и порядок выплаты вознаграждения автору служебного РИД определяются договором между работодателем и работником-автором. Ввиду отсутствия специального указания в законах ряда стран СНГ и ЕАЭС 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.

Таким образом, отсутствие как эффективного нормативного регулирования отношений в сфере правового режима служебных РИД, так и широкой и успешной практики решения этих вопросов предопределяют актуальность данного стандарта для стран СНГ и ЕАЭС.

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, а также трансграничной торговле товаром/услугой, базирующихся на служебных РИД. Под предлогом отсутствия коммерциализации интеллектуальной собственности в организациях образования и науки отсутствуют правила определения порядка и размера выплат авторам служебных РИД вознаграждений и компенсаций. В результате сохраняются высокие риски обращений авторов служебных РИД в суд и/или признания контрафактом продукции, производимой с нарушением исключительных (имущественных) прав их правообладателя.

Актуальность настоящего стандарта определяется также значимостью служебных результатов интеллектуальной деятельности для инновационного развития государств — участников СНГ и государств — членов ЕАЭС, их отраслей экономики, хозяйствующих субъектов, развития импортозамещения как ключевого направления инновационного развития, а также национальной конкурентоспособности на фоне правовой и практической неурегулированности отношений в сфере создания и использования служебных РИД между работодателем и работником — автором РИД.

Поправка к ГОСТ 34886—2022 Интеллектуальная собственность. Служебные результаты интеллектуальной деятельности

В каком месте	Напечатано	Должно быть		
Предисловие. Таблица согласования	—	Таджикистан	TJ	Таджикстандарт

(ИУС № 6 2025 г.)

М Е Ж Г О С У Д А Р С Т В Е Н Н Ы Й С Т А Н Д А Р Т

Интеллектуальная собственность

СЛУЖЕБНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Intellectual property. The work-related results of intellectual activity

Дата введения — 2023—01—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 авторам служебных РИД в научно-технической сфере (включая вопросы цифровизации), 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 исключительных прав на служебные РИД, эффективного хозяйственного использования служебных РИД и распоряжения правами на служебные РИД в ходе хозяйственной деятельности;
- установить общие подходы (положения, правила) к разработке порядка, определению 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.

При высоком уровне коллизионности национального законодательства государств — членов ЕАЭС и государств — участников СНГ (далее — национального законодательства) в сфере интеллектуальной собственности, в т. ч. на межгосударственном уровне права ЕАЭС, положения настоящего стандарта как акта добровольного применения могут применяться с учетом специфики национального законодательства в части, не противоречащей ему, что не исключает их применения при совершенствовании этого законодательства.

2 Термины и определения

В настоящем стандарте применены следующие термины с соответствующими определениями:

2.1 **служебные результаты интеллектуальной деятельности:** Охраняемые результаты интеллектуальной деятельности, созданные в пределах и в связи с выполнением работником своих трудовых

Издание официальное

обязанностей/трудовой функции или конкретного задания работодателя, если национальное законодательство предусматривает правовую охрану таких объектов, в том числе как служебных РИД.

Примечание — К служебным РИД могут быть отнесены следующие виды объектов: служебное произведение, служебная программа для ЭВМ, служебная 3D модель, служебная БД, служебное исполнение, служебное изобретение, служебная полезная модель, служебный промышленный образец, служебное селекционное достижение, служебная топология ИМС (за исключением случаев, если национальное законодательство не предусматривает правовую охрану топологий ИМС как служебных РИД), служебный секрет производства (ноу-хау) (см. [1]—[8])[1)].

2.2 **служебное произведение:** Произведение науки, литературы или искусства, либо иное произведение, созданное в пределах, установленных для работника (автора) трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, включая созданное в таком порядке совместное произведение, охраняемое как объект авторского права[2)].

2.3 **служебная программа для ЭВМ:** ПЭВМ, созданная в пределах, установленных для работника (автора) трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, охраняемая как объект авторского права (как литературное произведение) на условиях и в порядке, предусмотренными национальным законодательством.

Примечание — См. [7] (статья 4)[2)].

2.4 **служебная 3D модель (объект авторского права):** Трехмерная электронная геометрическая модель, представляющая форму изделия как результат композиции заданного множества геометрических элементов в виде набора данных, которые вместе определяют геометрию изделия и иные свойства, необходимые для изготовления, контроля, приемки, сборки, эксплуатации, ремонта и утилизации этого изделия.

2.5 **служебная база данных (объект авторского права):** БД, созданная в пределах, установленных для работника (автора) трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, охраняемая как объект авторского права[2)].

2.6 **служебная база данных (объект смежных прав)**: Содержание БД, изготовленной в пределах, установленных для работника (автора) трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, охраняемое как объект смежных прав, если национальное законодательство предусматривает правовую охрану таких объектов[2)].

2.7 **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[2)].

2.8 **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.

2.9 **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[2)].

2.10 **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, если национальное законодательство предусматривает правовую охрану таких объектов[2)].

2.11 **служебная топология ИМС:** Топология, созданная работником в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, охраняемая по закону (за исключением

[1)] В Российской Федерации также действуют ГОСТ Р 56823—2015 «Интеллектуальная собственность. Служебные результаты интеллектуальной деятельности», Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (часть 4), Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 4 июня 2014 г. № 512 «Об утверждении Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы».

[2)] В Российской Федерации см. ГОСТ Р 56823—2015.

случаев, если национальное законодательство не предусматривает правовую охрану топологий ИМС как служебных РИД)[1)].

2.12 **признаки служебного РИД:** Правовые признаки, совокупность которых необходима и достаточна для признания РИД в научной, технической областях, а также в сфере культуры и искусства служебным РИД.

Примечание — К основным признакам служебного РИД, определяемым на условиях и в порядке, предусмотренными национальным законодательством, относятся:

- признание РИД охраняемым, либо в силу факта создания (объекты авторского права, в т. ч. ПЭВМ, БД, объекты смежных прав), либо в силу государственной регистрации (объекты патентного права), либо в силу правовой охраны РИД в режиме конфиденциальности/коммерческой тайны (секреты производства (ноу-хау);
- наличие трудового договора, устанавливающего трудовые отношения между работником и работодателем, и должностной инструкции, определяющей функции/обязанности и правомочия работника, включая процедуры установления юридического факта о создании охраняемого РИД (уведомление работником работодателя) и юридического факта о признании РИД служебным (уведомление работодателем работника);
- наличие служебного задания, определяющего трудовые функции/обязанности и правомочия сторон в рамках исполнения конкретного задания работодателя, в том числе: в пределах области профессиональной деятельности работодателя, включая использование его опыта или средств; в пределах, установленных для работника трудовых обязанностей/трудовой функции или в порядке выполнения работником своих трудовых обязанностей/трудовой функции.

2.13 **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[1)].

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

2.15 **работодатель:** Физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником, либо иной субъект, наделенный в случаях и порядке, предусмотренных национальным законодательством, правом заключать трудовые договоры.

2.16 **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 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[1)].

2.17 **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, предусмотренном национальным законодательством, или соответствующим положениям профессиональных стандартов[1)].

2.18 **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 в задании прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей[1)].

2.19 **создание служебного РИД:** Совокупность действий, предусматривающих:

- создание РИД, имеющего признаки служебного, в пределах, установленных для работника трудовых обязанностей, либо

[1)] В Российской Федерации см. ГОСТ Р 56823—2015.

- создание РИД, имеющего признаки служебного, в порядке выполнения работником своих трудовых обязанностей, либо

- создание РИД, имеющего признаки служебного, в связи с выполнением работником своих трудовых обязанностей, а также распределение прав на служебный РИД.

2.20 **имущественные права в отношении служебного РИД:** Совокупность прав работодателя и работника (автора), предусмотренных в случаях и в порядке, установленных национальным законодательством.

Примечание — Сюда входят:

- 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 своих 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.

2.21 **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.

Примечание — См. [9], [10], [11].

3 Сокращения

В настоящем стандарте применены следующие сокращения:

БД — база данных;

госзаказ — государственный заказ;

госзаказчик — государственный заказчик;

госконтракт — государственный контракт;

ЕАЭС — Евразийский экономический союз;

ИС — интеллектуальная собственность;

НИОКТР — научно-исследовательские, опытно-конструкторские, технологические работы;

ОИС — объект интеллектуальной собственности;

ПЭВМ — программа для ЭВМ;

РИД — результаты интеллектуальной деятельности;

СНГ — Содружество Независимых Государств;

СУИС — система управления интеллектуальной собственностью;

топология ИМС — топология интегральной микросхемы;

ЭВМ — электронно-вычислительная машина.

4 Распределение прав на служебные результаты интеллектуальной деятельности

В данном разделе устанавливаются следующие основные процедуры и правила в части определения перечня прав и их распределения на основные категории служебных РИД, определенных в настоящем стандарте, реализуемые в порядке, установленном международными договорами и национальным законодательством.

4.1 Служебные произведения

Право авторства, право на имя, а также иные личные неимущественные права, на служебные произведения науки, литературы и искусства, а также на иные служебные произведения, в случаях и в порядке, установленных международными договорами и национальным законодательством, 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 периода, установленного национальным законом, 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 периода, установленного национальным законом, 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, определяемое на условиях и в порядке, установленных национальным законодательством.

Автор произведения, созданного при выполнении заключенного с работодателем договора заказа, договора подряда либо договора на выполнение НИОКТР, 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 определяются 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 неполученные автором доходы переходят к наследникам, в случаях и в порядке, установленных национальным законодательством.

В случае, когда, согласно заключенному между работником и работодателем договору, 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 определяются договором между работодателем и автором, а в случае спора — судом.

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

4.2 Служебные программы для ЭВМ

Право авторства и иные личные неимущественные права на все виды служебных программ для ЭВМ, 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 периода, установленного национальным законом, 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. В этих случаях и в порядке, установленном национальным законодательством, 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 периода, установленного национальным законом, 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 заключенного с работодателем 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 неполученные автором доходы переходят к наследникам, в случаях и в порядке, установленных национальным законодательством.

4.3 Служебные 3D модели

Право авторства и иные личные неимущественные права на служебные 3D модели принадлежат автору.

Исключительные (имущественные) права на служебные 3D модели принадлежат работодателю, если в договоре между ним и автором не предусмотрено иное.

Если работодатель в течение периода, установленного национальным законом, когда служебная 3D модель была представлена в его распоряжение (обычно этим днем является дата подачи уведомления о создании служебной 3D модели), 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 3D модель возвращается к автору. В этих случаях и в порядке, установленном национальным законодательством, работодатель может использовать указанный РИД для собственных нужд на условиях безвозмездной простой (неисключительной) лицензии в течение всего срока действия исключительного права на этот РИД.

Автор/ы 3D модели, созданной при выполнении заключенного с работодателем договора заказа, договора подряда либо договора на выполнение НИОКТР, а также по государственному или муниципальному контракту для государственных или муниципальных нужд (в т. ч. если создание 3D модели не было предусмотрено государственным или муниципальным контрактом для государственных или муниципальных нужд, но такая 3D модель была создана при выполнении этого контракта), которому не принадлежит исключительное право на эту 3D модель, 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 3D модель неотчуждаемо и не переходит по наследству, однако права автора по договору, заключенному им с работодателем, и не полученные автором доходы переходят к наследникам, в случаях и в порядке, установленных национальным законодательством.

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 периода, установленного национальным законом, когда служебная БД была представлена в его распоряжение (обычно этим днем является дата подачи уведомления о создании служебной БД), 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 БД возвращается к автору.

В этих случаях и в порядке, установленном национальным законодательством, 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 периода, установленного национальным законом, когда служебная БД 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 БД, созданной при выполнении заключенного с работодателем 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 БД была создана при выполнении этого контракта), которому не принадлежит исключительное право на эту БД, 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 БД неотчуждаемо и не переходит по наследству, однако права автора по договору, заключенному им с работодателем, и не полученные автором доходы переходят к наследникам, в случаях и порядке, установленных национальным законодательством.

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 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.

Право на получение патента на служебное изобретение, служебную полезную модель, служебный промышленный образец и на служебное селекционное достижение, а также исключительное право на данные РИД в случае получения патента принадлежат работодателю, если договором между работником и работодателем не предусмотрено иное.

Если работодатель в течение периода, установленного национальным законом, 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 уполномоченный национальный орган 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 и в порядке, установленном национальным законодательством, 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, в случаях и в порядке, установленных национальным законодательством.

4.7 Служебный секрет производства (ноу-хау)

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

В случаях и в порядке, установленных национальным законодательством, исключительное (имущественное) 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

Право авторства на служебную топологию принадлежит работнику.

В случаях и в порядке, установленных национальным законодательством (за исключением случаев, если национальное законодательство не предусматривает правовую охрану топологий ИМС как служебных РИД), исключительное право на служебную топологию, а также право на ее регистрацию принадлежит работодателю, если 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 вознаграждения, размер которого, условия и порядок его выплаты определяются договором, а в случае спора — судом.

Право на вознаграждение за служебную топологию неотчуждаемо, но переходит к наследникам автора на оставшийся срок действия исключительного права. В случае, если исключительное право на топологию принадлежит автору, работодатель имеет право использования такой топологии на условиях простой (неисключительной) лицензии с выплатой правообладателю вознаграждения, в случаях и в порядке, установленных национальным законодательством.

4.9 Рационализаторское предложение

Право авторства на рационализаторское предложение принадлежит работнику-автору в случае, если национальным законодательством предусмотрена соответствующая правовая охрана.

Имущественные права на рационализаторское предложение принадлежит работодателю.

Правила и процедуры в отношении создания и использования рационализаторских предложений устанавливаются стандартами организации с учетом национального законодательства.

4.10 Охраняемые результаты интеллектуальной деятельности, не являющиеся служебными

Охраняемые 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.

5 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, отношения между которыми определяются с учетом требований международного права (см. [1]—[10], [12], [13]), национального законодательства и условий договора.

5.1 Авторами служебных РИД могут быть физические лица, творческим трудом которых созданы охраняемые РИД в ходе выполнения ими трудовых функций (обязанностей) или конкретного служебно-

го задания работодателя, независимо от вида и особенностей трудовых отношений, в т. ч. определяемых государственной службой (включая гражданскую, военную и правоохранительную).

5.2 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.

5.3 Работодателями работников — авторов служебных РИД, могут быть лица, выступающие как исполнителями работ в рамках договора заказа, договора подряда либо договора на выполнение НИОКТР, 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.

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

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

- обеспечение законности при урегулировании отношений между работодателем и работником(ами)-автором(ами) 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 служебных РИД и поддержания правовой охраны РИД, так и на формирование нематериального актива на основе исключительных прав на служебные РИД (далее — принцип эффективности и целесообразности).

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

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

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

6.2.1 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 оценивается по наличию договоров между работодателем и работником-автором, регламентирующих различные аспекты в области служебных РИД.

6.2.2 Нормативность — регламентация в локальных нормативных актах работодателя отношений между работодателем и работниками по этапам жизненного цикла служебных РИД, в т. ч. в части неурегулированных национальным 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 жизненного цикла РИД.

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

- наличие в локальных нормативных правовых актах работодателя регламентации отношений между работодателем и работником по этапам жизненного цикла служебных РИД, в т. ч. не урегулиро-

ванных национальным законодательством, подзаконными нормативными актами, договорными отношениями между работодателем и работником-автором, обычаями делового оборота;

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

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

б) размера, порядка и условий выплаты вознаграждений работнику — автору служебного РИД, включая процедуры и алгоритмы расчета размера вознаграждения работнику — автору служебных РИД, как за создание такого РИД, его использование, распоряжение правом на служебный РИД,

в) принадлежности исключительного права на служебный РИД, принадлежности права на подачу заявки на получение патента на служебный РИД, предела использования служебного РИД,

г) 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 служебного РИД, и форм участия работника(ов)-автора(ов) в процессах по идентификации служебного РИД,

д) процедур и форм для оформления прав на служебные творческие результаты по видам интеллектуальной собственности и форм участия работника(ов)-автора(ов) в оформлении прав,

е) условий участия работника(ов)-автора(ов) во внедрении служебных РИД и их развитии с созданием новых служебных РИД,

ж) процедур по формированию затрат, связанных с созданием РИД и доведением его до состояния, пригодного к использованию и форм участия работника(ов)-автора(ов) в этих процессах,

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

к) процедуры перехода служебных РИД в общественное достояние,

л) процедур заключения договоров о передаче/предоставления права на РИД и форм участия работника(ов)-автора(ов) в этих процессах,

м) процедур по обеспечению защиты интеллектуальной собственности работодателя и форм участия работника(ов)-автора(ов) в этих процессах (см. [1], [3], [9]—[11], [12]).

6.2.3 Обычаи и обыкновения (обычность) — сложившееся в области служебных РИД и широко применяемое не предусмотренное национальным законодательством правило поведения в части разрешения коллизий не урегулированных нормативными правовыми актами, договором, не противоречащее обязательным для работодателя и работника — автора служебного РИД положениям международного договора/соглашения, национального 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 оценивается по следующим показателям:

- наличию судебной практики разрешения правовых коллизий в области служебных РИД, неурегулированных договорами, национальными нормативными правовыми актами, в т. ч. международными договорами/соглашениями;

- наличию практики медиации и третейского судопроизводства в области служебных РИД по вопросам, неурегулированных договорами, судебной практикой, национальными нормативными правовыми актами, в т. ч. международными договорами/соглашениями;

- наличию сложившейся практики ведения делового оборота в области служебных РИД в части разрешения коллизий, неурегулированных договорами, национальными нормативными правовыми актами в т. ч. международными договорами/соглашениями, судебной практикой, третейским судопроизводством.

6.2.4 Аналогия закона — применение к спорному отношению в области служебных РИД, которое прямо не урегулировано конкретной нормой национального закона, т. ч. международным договором/соглашением, 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 национального закона, в т. ч. международным договором/соглашением, соглашением сторон, локальным нормативным актом работодателя и отсутствует применимый к спорному отношению обычай делового оборота, а также отсутствует 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 применяются при урегулировании спорных отношений в области служебных РИД, которые прямо не урегулированы конкретной нормой национального закона, в т. ч. международным договором/соглашением, 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 оценивается по наличию в организационно-распорядительных документах Работодателя положений, расширяющих существо норм национального закона применительно к специфике и особенностям хозяйственной (производственной) деятельности работодателя с использованием норм гражданского законодательства, правил и процедур, установленных нормами права, в т. ч. международным договором/соглашением 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 оценивается по наличию в организационно-распорядительных документах работодателя положений, расширяющих существо норм национального права, в т. ч. международным договором/соглашением применительно к специфике и особенностям хозяйственной (производственной) деятельности работодателя с использованием общих начал и смысла (то есть принципов) законодательства в сфере интеллектуальной собственности, 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.

6.3 Принцип баланса 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 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 баланса интересов при урегулировании отношений между работодателем и работником-автором в области служебных РИД принимаются 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 национальных правовых регуляторов, показателей и сведений об использовании служебных РИД и распоряжении правом.

6.3.1 Наличие мотивации сторон на осуществление законных действий в области служебных РИД.

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

- проведению выплат вознаграждений работнику(ам) — автору(ам) служебных РИД за их создание и использование;
- участию работника(ов)-автора(ов) в процессах по доведению служебных РИД до состояния, пригодного к дальнейшему практическому применению (использованию) и совершенствованию потребительной значимости (технической сущности, изобразительности и т. п.) служебных РИД;
- росту доли вознаграждений работнику-автору за служебный РИД от базового вознаграждения за труд;
- росту доходности работодателя от использования служебных РИД.

6.3.2 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 оценивается по наличию 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 служебного РИД, форм ответа автору(ам) о признании таких результатов служебными (служебным РИД), форм соглашений с работодателем, форм соглашений между работниками-соавторами, форм оценки и принятия решений по служебному РИД, других форм, исходя из особенностей и специфики хозяйственной деятельности работодателя.

6.3.3 Соотносимость прав обязанности и ответственности сторон в отношении служебного РИД.

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

- соответствию действий работников — авторов служебных РИД установленным работодателем нормам и правилам работы со служебными РИД, в т. ч. соблюдение работодателем порядка расчета и выплаты вознаграждений;
- готовности сторон идти на взаимные уступки, исходя из существа созданных служебных РИД в контексте хозяйственных (производственных) перспектив использования служебных РИД и распоряжения правами на них;
- соразмерности предоставленных прав, установленных обязанностей и ответственности сторон в рассматриваемой области, научно-технической (культурой) значимости создаваемого служебного РИД и перспективности хозяйственного (производственного) его использования.

6.3.4 Измеримость процессов и результатов деятельности сторон в области служебных РИД при обеспечении баланса их интересов (далее — измеримость).

Достижение признака измеримости при урегулировании отношений между работодателем и работником-автором в области служебных РИД оценивается по следующим показателям:

- возможности формирования количественных и качественных характеристик в части создаваемых служебных РИД;
- возможности проводить количественную и качественную оценку деятельности работодателя и работника(ов) в области служебных РИД по их жизненному циклу.

6.3.5 Доступность национальных правовых регуляторов, показателей и сведений об использовании служебных РИД и распоряжении правом на них (далее — доступность).

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

- наличию практического доступа работника(ов)-автора(ов) к организационно-распорядительным документам работодателя, регламентирующим различные процессы и процедуры в рассматриваемой сфере;
- возможности 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 них;
- доступу к сведениям об использовании служебных РИД и распоряжении правами на них.

6.4 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 вероятности возникновения неблагоприятного результата при использовании служебных РИД и управлении правами на них, 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 признаются 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.

6.4.1 Контролируемость действий сторон по процессам и процедурам, связанным с регулированием отношений в части служебных РИД.

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

- регламентации в организационно-распорядительных документах работодателя ключевых процессов и процедур в области служебных РИД по их жизненному циклу, исходя из специфики производственной (хозяйственной) деятельности работодателя;

- отсутствию фактов «сокрытия» созданных служебных РИД;

- отсутствию фактов отказа автора(ов) в содействии оформления прав на служебные РИД и внедрения служебных РИД в хозяйственной деятельности работодателя;

- возможности проведения мониторинга и контроля исполнения сторонами процессов и процедур в области служебных РИД;

- непрерывности и итерационности управленческих воздействий по созданию РИД, их развитию, идентификации и оформлению в качестве служебных РИД.

6.4.2 Документирование юридических фактов по процессам, связанным со служебными РИД.

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

- наличию 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 служебных РИД;

- возможности формирования данных для всех видов учета служебных РИД — бухгалтерского, корпоративного, статистического, в т. ч. признания в качестве нематериальных активов.

6.4.3 Оптимизация издержек при управлении рисками в области служебных РИД

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

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

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

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

- снижение себестоимости выпуска продукции/оказания услуг (за счет использования служебных РИД),

- повышение рентабельности производства (за счет использования служебных РИД),

- увеличение перечня служебных РИД и доли учетных объектов в части исключительных прав в составе объектов нематериальных активов.

6.4.4 Справедливость возложения рисков при заказе (госзаказе) создания служебных РИД

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

- наличию возможности оценить риски сторон по различным аспектам, связанным со служебными РИД и сопоставить риски сторон в зависимости от вклада в создание служебных РИД;

- наличию экспертизы с целью прогнозирования и минимизации возможных рисков для каждой из сторон (имущественного, неимущественного, правового и других характеров) по этапам жизненного цикла служебных РИД.

6.5 Эффективность и целесообразность — принцип деятельности работодателя и автора(ов) в области служебных РИД в рамках корпоративной инновационной среды, выражающийся в отношении полезных конечных результатов, при создании которых использовалась служебный РИД, к ресурсам, затраченным на создание этих служебных 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 служебных РИД и управлении правами на них в хозяйственной (производственной) деятельности и инновационном развитии;

- наличие системы управления интеллектуальной собственностью как инструмента повышения эффективности и целесообразности.

6.5.1 Соответствие действий сторон в отношении служебных РИД целям и задачам работодателя.

Обеспечение соответствие целям при урегулировании отношений между работодателем и работником-автором в области служебных РИД оценивается по следующим показателям:

- соответствию сущности создаваемых служебных РИД достижению текущих и перспективных целей и задач работодателя;

- соответствию создаваемых ОИС задачам формирования нематериального актива.

6.5.2 Использование служебных РИД в хозяйственной деятельности и инновационном развитии и управление правами на них.

Соблюдение признака использование служебных РИД при урегулировании отношений между работодателем и работником-автором оценивается по следующим показателям:

- практическому использованию служебных РИД в хозяйственной деятельности (производстве), распоряжении правами;

- росту доходов от использования служебных РИД и распоряжения правами на них;

- росту объектов нематериальных активов общества/предприятия за счет исключительных прав на служебные РИД;

- росту интеллектуального и человеческого нематериального актива работодателя.

6.5.3 Наличие СУИС как инструмента повышения эффективности и целесообразности.

Соблюдение признака наличие СУИС при урегулировании отношений между работодателем и работником-автором в области служебных РИД оценивается по следующим показателям:

- наличию сформированной адаптивной системы управления интеллектуальной собственностью;

- наличию в СУИС объектов по видам интеллектуальной собственности, характерным для хозяйственной (производственной) деятельности работодателя;

- наличию практики выявления, распределения и закрепления прав на служебные творческие результаты;

- другим мероприятиям, целью которых является повышение эффективности и целесообразности деятельности в области служебных РИД.

7 Общие правила и процедуры на всех этапах жизненного цикла служебных результатов интеллектуальной деятельности

7.1 Этапы жизненного цикла служебных РИД включают:

а) создание служебных РИД:

- планирование работ, в рамках которых ожидается создание служебных РИД,

- создание в рамках проведения запланированных работ РИД и выявление (идентификация) из них охраноспособных, которые могут быть квалифицированы в качестве служебных РИД,

- экспертиза, оценка, принятие решения о заинтересованности работодателя в служебных РИД и способных к правовой охране РИД,

- распределение и учет прав на служебные РИД,

- расчет и выплата вознаграждений авторам за создание служебного РИД;

б) использование служебных РИД:

- практическое использование работодателем служебных РИД в собственном производстве, расчет и выплата вознаграждений авторам служебных РИД за их использование в хозяйственной деятельности (собственном производстве),

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

- отказ от правовой охраны служебных РИД или уступка / отчуждение прав на них,

- прекращение правовой охраны служебных РИД.

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

- заключение трудового договора между работником и работодателем с внесением положений в части РИД по этапам жизненного цикла 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.

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

- предоставление письменной информации о том, является ли работник 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 служебного РИД в рамках трудовых отношений (исполнения трудовой функции или задания работодателя) и отвечающего критериям охраноспособности;

- описание состава сведений/признаков, характеризующих созданный РИД в объеме, достаточном для его идентификации в целях использования и правовой охраны;

- при заинтересованности работодателя принятие непосредственного участия в подготовке документов для идентификации и оформления прав на служебный 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 служебных РИД — например, обязательство работника оказывать содействие при использовании служебных РИД при производстве продукции работодателя (выпуске продукции/оказании услуг); обязательство работника принимать участие в совершенствовании/доработке РИД на всех этапах жизненного цикла служебного РИД и пр.

7.2.2 При заключении гражданско-правового договора между работником и работодателем предусматриваются положения об определении принадлежности исключительного права на служебный РИД и права на подачу заявки на получение патента на такой РИД, а также размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты работнику — автору служебных РИД за создание и использование РИД, распоряжения правом на РИД.

7.2.3 В трудовом договоре (дополнении к трудовому договору) либо в гражданско-правовом договоре, в части регламентации прав на служебный РИД, может быть предусмотрено, что работодатель и работник-автор служебного РИД совместно обладают правами на служебные творческие результаты, созданные работником в рамках выполнения условий трудового договора или задания работодателя.

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

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

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

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

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

Стандарты организации о порядке определения размера и условий выплаты вознаграждения за создание и использование служебного 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 служебного РИД, работник знакомится под роспись.

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

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

8 Правила и процедуры на этапе создания служебных результатов интеллектуальной деятельности

8.1 Правила и процедуры на этапе планирования создания служебных РИД

Правила и процедуры на этом этапе предусматривают регулирование отношений работника-автора (коллектива работников-авторов) и работодателя, определяемые на условиях и в порядке, установленных национальным законодательством, включая планирование работ, при проведении которых могут быть созданы служебные РИД.

8.1.1 Основные направления регулирования отношений на этапе:

- установление и документирование в локальных 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 оформляются;
- формулирование служебного задания на создание РИД 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 ИС, права на которую принадлежат работодателю, самому работнику-автору, другим лицам;
- определение пределов, порядка и степени использования работником при выполнении работы (исполнении трудовой функции), предшествующей ИС, сущность которых ясна работнику как следствие работы у других работодателей или заимствования 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 служебных РИД.

8.1.2 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 предшествующей ИС, права на которую принадлежат работодателю, работнику-автору, третьим лицам;
- определение состава потенциальных правообладателей, планируемого к получению РИД, когда:

а) исключительные права на РИД впоследствии возникают у работодателя или

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

8.1.3 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 предшествующую ИС, 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 т. ч., 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 НИОКТР, а также по государственному или муниципальному контракту для государственных или муниципальных нужд, контракта), когда договор прямо предусматривает создание служебного охраноспособного РИД в составе результата работ (или в качестве результата работ), включение в стоимость такого договора расходов на выплату вознаграждения авторам.

Под предшествующей ИС в целях настоящего стандарта понимается совокупность прав на РИД, созданные ранее и используемые/планируемые к использованию в рамках НИОКТР, в т. ч. при создании/планировании к созданию служебных РИД, права на которые принадлежат работодателю, работнику-автору, третьим лицам.

8.1.4 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 творческому результату, если это не урегулировано должностными обязанностями (трудовой функцией) работника;

- ознакомление с предполагаемым составом правообладателей планируемого к получению/созданию РИД и согласие с условиями распределения прав на плановый к созданию РИД (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 служебных РИД.

8.2 Правила и процедуры на этапе создания, выявления (идентификации) РИД, которые могут быть служебными РИД

Правила и процедуры на этом этапе предусматривают регулирование отношений работника-автора (коллектива работников-авторов) и работодателя, определяемые на условиях и в порядке, установленных национальным законодательством, включая создание РИД при проведении запланированных работ и выявление (идентификацию) охраняемых и/или охраноспособных РИД, которые могут быть служебными РИД

8.2.1 Основные направления регулирования на этапе:

- документирование фактов создания РИД;

- идентификация полученного РИД, в том числе, в качестве служебного РИД;

- обеспечение баланса интересов.

8.2.2 Общие правила и процедуры на этапе предусматривают:

- документирование факта исполнения должностных обязанностей (трудовой функции) работника или служебного задания (контроль полноты исполнения работником служебного задания и соответствия, полученного РИД 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 служебных РИД с учетом предварительной оценки эффекта (экономического и др.), получаемого работодателем от их использования.

8.2.3 Правила и процедуры, регламентирующие действия работодателя на этом этапе, 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 охраняемого и/или охраноспособного РИД и документальная фиксация факта получения такого уведомления (журнал учета, электронная БД и т. п.);
- уведомление работника-автора (коллектива авторов) о принятии и регистрации их уведомления о создании служебных РИД;
- соотнесение заявляемого состава авторов служебных РИД с составом лиц, определенных исполнителями должностных обязанностей или служебного задания для последующей формализации авторства по отношению к созданному РИД каждого из авторов;
- оформление (в случае его отсутствия) договора (соглашения) с работником — автором РИД, регламентирующего размер, вид, условия и порядок выплаты вознаграждения;
- совершение иных действий, необходимых для фиксации факта создания служебного РИД, включая вопросы выявления, идентификации, правовой охраны РИД, уточнения состава авторов.

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

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

8.3 Правила и процедуры на этапе экспертизы, оценки и принятия решения о заинтересованности в правовой охране охраноспособных служебных РИД

Правила и процедуры на этом этапе предусматривают регулирование отношений работника-автора (коллектива работников-авторов) и работодателя, определяемые на условиях и в порядке, установленных национальным законодательством, включая проведение экспертизы, оценки и принятия решения о заинтересованности в правовой охране охраноспособных служебных РИД.

8.3.1 Основные направления регулирования на этапе предусматривают:

- определение состава правообладателей в отношении созданного РИД;
- проведение экспертизы с учетом выбора способа правовой охраны РИД;
- определение заинтересованности в использовании полученного РИД;
- принятие решения об обеспечении имущественных прав работника-автора (коллектива работников-авторов) на вознаграждение за создание служебных РИД.

8.3.2 Общие правила и процедуры на этапе предусматривают:

- проведение технической, правовой и экономической экспертиз полученного РИД, в т. ч. патентных исследований;
- формирование заключений с принятием решений о заинтересованности в творческом результате, по направлениям его использования и развития;
- принятие решения по видам, способам и формам правовой охраны созданного служебного РИД;
- другое, исходя из вида РИД и особенностей хозяйственной деятельности работодателя.

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

- проведение экспертизы (комиссионно, коллегиальным органом) созданного РИД на предмет его соответствия должностным обязанностям (трудовой функции) работника или служебному заданию;
- определение совместно с автором(ами) наличия обременений созданного служебного РИД другими объектами исключительных прав, правообладателем которых является работодатель, работник-автор или третьи лица;
- 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 либо 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.

8.3.4 Правила и процедуры, регламентирующие действия работника/ков-автора(ов) на этапе предусматривают:

- представление работодателю необходимых материалов и информации (включая детальное описание, схемы, формулы и пр.) о созданных служебных 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 созданных служебных РИД;
- выполнение иных обязанностей, предусмотренных локальными правовыми актами работодателя, регламентирующими участие автора в процессах по идентификации и оформлению прав на служебный РИД.

8.4 Правила и процедуры на этапе распределения и учета прав в отношении созданных служебных РИД

Правила и процедуры на этом этапе предусматривают регулирование отношений работника-автора (коллектива работников-авторов) и работодателя, определяемые на условиях и в порядке, установленных договорами и национальным законодательством, включая распределение и учет прав в отношении служебных РИД (см. [1], [3], [9]—[12]).

8.4.1 Основные направления регулирования на этапе предусматривают:

- определение состава правообладателей служебного РИД;
- определение механизма обеспечения правовой охраны служебного РИД;
- обеспечение правовой охраны (оформление прав) служебного РИД;
- выплата вознаграждения работнику-автору (коллективу работников-авторов) за создание служебных РИД, определяемого на условиях и в порядке, установленных национальным законодательством.

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

- определение и утверждение состава правообладателей, полученного РИД;
- уведомление авторов служебного РИД о составе правообладателей (с учетом политики работодателя в области конфиденциальности и/или коммерческой тайны);
- при условии создания служебных РИД по заданию заказчика (в рамках договора заказа, договора подряда либо договора на выполнение НИОКТР, а также по государственному или муниципальному контракту для государственных или муниципальных нужд, контракта) уведомить заказчика о создании служебных РИД;
- проведение предусмотренных национальным законодательством и локальными правовыми актами работодателя или договором с заказчиком мероприятий по оформлению (закреплению) прав на созданный служебный РИД;

- по факту получения правоудостоверяющего документа учет данных в реестре ОИС (базе данных ОИС) работодателя, принятии исключительных прав на служебные РИД к учету в качестве нематериальных активов;

- в соответствии с требованиями национального 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 служебных РИД.

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

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

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

- содействие работодателю в прохождении процедуры государственной регистрации прав на служебный РИД (получение правоудостоверяющего документа) либо признания прав на служебный РИД;

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

8.4.4 Сроки, размер и порядок выплаты вознаграждения авторам за создание служебных РИД определяются в соответствии с национальным законодательством государств — участников СНГ и государств — членов ЕАЭС, в отношении которых применяется настоящий стандарт.

Авторам служебных РИД за их создание выплачивается единовременное вознаграждение.

Базовый размер вознаграждения за создание одного РИД (независимо от количества авторов) и порядок его выплаты устанавливаются в договоре между работодателем и работником — автором РИД на основе национального законодательства. По общему правилу, базовый размер вознаграждения за создание РИД может определяться исходя из среднего месячного заработка по Организации по справке бухгалтерии работодателя за месяц, в котором принято решение о признании РИД в качестве служебного РИД. Приказом Работодателя с учетом научно-технической ценности и коммерческой (культурной) 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 служебного РИД и сроки проведения таких выплат, устанавливаются в договоре между работодателем и работником-автором. По общему правилу, таким основанием является соответствующий приказ Работодателя. Вознаграждение автору (авторам) служебного РИД за их создание выплачиваются в течение одного месяца:

- с даты начала использования служебного произведения, ПЭВМ, 3D модели или БД при наличии акта об использовании служебного РИД;

- с даты заключения договора о передаче/предоставлении права на служебные произведение, ПЭВМ, 3D модель или БД другому лицу;

- с даты сообщения работнику об установлении Работодателем режима конфиденциальности/коммерческой тайны в отношении служебных РИД;

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

- с даты государственной регистрации работодателем служебных изобретения, 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 изобретение, полезную модель, промышленный образец или селекционное достижение другому лицу.

8.4.5 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 в соответствии с национальным законодательством государств — участников СНГ и государств — членов ЕАЭС, в отношении которых применяется настоящий стандарт.

8.4.6 Если в договоре между работодателем и работником — автором РИД не установлены размер, условия и порядок выплаты вознаграждения за его создание, являющегося объектом авторского права, смежных прав, топологию ИМС, секретом производства (ноу-хау), в соответствии с националь-

ным законодательством, то применяются правила, установленные стандартом организации, а в случае спора — по решению суда.

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

9 Правила и процедуры на этапе использования служебных результатов интеллектуальной деятельности и распоряжения правами на них

9.1 Правила и процедуры на этапе использования служебных РИД

Правила и процедуры на этом этапе предусматривают регулирование отношений работника-автора (коллектива работников-авторов) и работодателя, определяемые на условиях и в порядке, установленных национальным законодательством, включая использование служебных РИД в собственном производстве работодателя и выплату вознаграждений работникам — авторам служебных РИД.

9.1.1 Основные направления регулирования на этапе использования РИД включают:

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

9.1.2 Правила и процедуры, регламентирующие действия работодателя на этапе использования РИД, предусматривают:

- осуществление необходимых мероприятий по доведению служебных РИД до состояния, пригодного к практическому использованию, в частности, подготовка технической (технологической) документации, описаний видов (типов) использования РИД, определение объема внедрения служебного РИД в товарах/работах/услугах работодателя и пр.;
- привлечение (при необходимости) работника-автора (коллектива работников-авторов) к мероприятиям по доведению служебных РИД до состояния, пригодного к практическому использованию в собственном производстве работодателя или при оказании услуг;
- организация выявления дополнительных признаков (формирование нового, производного от служебного РИД результата) в ходе работ по доведению служебных РИД до состояния, пригодного к практическому использованию в собственном производстве работодателя или при оказании услуг;
- документирование факта внедрения в продукцию (работу, услугу) работодателя служебных РИД;
- осуществление непрерывного учета и документирование объема использования служебных 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 служебных РИД в собственном производстве работодателя или при оказании услуг и регулярное информирование работников-авторов о фактах использования;
- своевременный расчет и в полном объеме выплата работнику-автору (коллективу работников-авторов) служебных РИД вознаграждений за каждый факт (соответствующий период) практического использования служебных РИД при производстве продукции/оказании услуг работодателя или при оказании услуг;
- осуществление иных необходимых процедур, определенных спецификой созданного РИД или спецификой хозяйственной деятельности работодателя.

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

- участие в мероприятиях по доведению служебных РИД до состояния, пригодного к практическому использованию в собственном производстве работодателя;

- участие в выявлении дополнительных признаков РИД (новых РИД) в ходе работ по доведению служебных РИД до состояния, пригодного к практическому использованию в собственном производстве работодателя или при оказании услуг;

- участие в иных мероприятиях по внедрению служебных РИД и подготовке его к практическому применению;

- оформление (в случае отсутствия) соглашения между соавторами в части распределения вознаграждения, выплачиваемого по фактам практического использования служебных 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.

9.1.4 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 правоудостоверяющего документа и название служебного РИД. Акты об использовании служебного РИД в текущем году представляются в экспертную комиссию работодателя или иной орган/подразделение, осуществляющее расчет вознаграждения, в течении месяца по истечении года для расчета на их основе вознаграждения авторам.

Базовый размер вознаграждения за использование служебного РИД автору/рам (независимо от количества авторов), устанавливается в договоре между работодателем и работником — автором РИД на основе национального законодательства. По общему правилу, размер вознаграждения за использование служебного РИД может определяться, исходя из доли прибыли/себестоимости, приходящейся на использование служебного РИД в товаре/услуге, что подтверждается справкой бухгалтерии, которая представляется 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, определяется в расчете на годовой объем использования служебного РИД.

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

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

Основания для выплаты вознаграждения за использование служебных РИД и сроки проведения таких выплат, устанавливаются в договоре между работодателем и работниками. По общему правилу, таким основанием является соответствующий приказ Работодателя.

Вознаграждение автору (авторам) служебных РИД за их использование выплачивается в течение трех месяцев после истечения каждого года, в котором использовался служебный РИД, или не позднее трех месяцев со дня поступления платежей по договору о передаче/предоставлении права на использование РИД.

9.1.5 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 ОИС нормами национального законодательства.

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 применяются правила, установленные национальным законодательством или международными договорами/соглашениями.

9.1.6 Если в договоре между работодателем и работником — автором РИД не установлены размер, условия и порядок выплаты вознаграждения за его использование и являющегося объектом автор-

ского права, смежных прав, топологии ИМС, секрета производства (ноу-хау), то применяются 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 служебных РИД может увеличить их размер, установив повышающий коэффициент к суммам выплат, рассчитанным в соответствии со стандартом организации по этим вопросам.

9.1.7 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 служебных РИД.

9.2 Правила и процедуры на этапе распоряжения правами на служебные РИД

Правила и процедуры на этом этапе предусматривают регулирование отношений работника-автора (коллектива работников-авторов) и работодателя, определяемые на условиях и в порядке, установленных национальным законодательством, включая распоряжение исключительным правом на служебные РИД и выплату вознаграждений работникам — авторам служебных РИД при их использовании на основании договора о распоряжении таким правом.

9.2.1 Основные направления регулирования на этапе включают:

- оформление договора о передаче права на РИД/предоставлении права на использование РИД;
- обеспечение имущественных прав работника — автора (коллектива работников-авторов) на вознаграждение по факту распоряжения правами на служебные РИД;
- уведомление лицензиатов при использовании служебного РИД об изменениях в правовом режиме охраны 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 служебных РИД при распоряжении правами на такие объекты.

9.2.2 Правила и процедуры, регламентирующие действия работодателя на этапе распоряжения правами на служебные РИД, предусматривают:

- оформление договора о передаче права на РИД / предоставлении права на использование РИД 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 договора о передаче права на РИД/предоставлении права на использование РИД и, при необходимости, указания на последствия для работника-автора (коллектива работников-авторов) служебных РИД в результате такого распоряжения правами;
- документирование информации об изменении субъектного состава в отношении служебного РИД (предоставление права использования РИД по договору о передаче права на РИД/предоставлении права на использование РИД) в реестре ОИС работодателя;
- расчет и выплату вознаграждения работнику-автору (коллективу работников-авторов) служебных РИД по факту распоряжения правами на служебные РИД в соответствии с характером договора о распоряжении правом.

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

- оказание содействия работодателю (при необходимости) в формировании информации о сущности РИД, необходимой для оформления договора о передаче права на РИД/предоставлении права на использование РИД;
- по указанию работодателя оказание технической помощи лицензиату/приобретателю права в применении РИД;
- оформление (в случае отсутствия) соглашения между работниками-авторами в части распределения вознаграждения, выплачиваемого по факту распоряжения работодателем правами на служебные РИД, представление указанного соглашения работодателю;
- актуализация персональных данных и платежных реквизитов работников-авторов, необходимых для проведения расчетов.

9.2.4 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 лицензионного договора.

Базовый размер вознаграждения за использование служебного РИД по лицензионному договору и сроки его выплаты автору служебного РИД (независимо от количества авторов), устанавливается в договоре между работодателем и работником-автором, с учетом положений национального законодательства. Вознаграждение автору (авторам) служебного РИД за их использование третьими лицами выплачивается не позднее трех месяцев 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 выплачивается в размере, не ниже установленного нормами национального законодательства для данной категории объектов. 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 применяются правила, установленные национальным патентным законодательством.

9.2.5 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 передачи/предоставления права на служебный РИД после получения денежных средств от приобретателя права;
- прекращается по основаниям прекращения исключительного права работодателя на РИД (по договору о передаче права на служебный РИД, истечение сроков правовой охраны и переход РИД в общественное достояние).

10 Особенности регулирования отношений при прекращении правовой охраны служебных результатов интеллектуальной деятельности

10.1 Общие правила и процедуры, регулирующие отношения на этапе отказа работодателя от дальнейшей правовой охраны служебных РИД, 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 служебных РИД);
- документирование фактов прекращения правовой охраны служебных РИД;
- обеспечение соблюдения интересов работника — автора (коллектива работников-авторов) и работодателя при дальнейшем использовании служебных РИД, права работодателя на который прекращены или переданы работнику-автору (коллективу работников-авторов);
- обеспечение интересов пользователей служебных РИД по договору о предоставлении права на использование РИД об изменениях в правовом режиме охраны РИД (прекращение охраны или смена правообладателя) и, в надлежащем случае, содействие переоформлению договоров между пользователями служебных РИД по договору о предоставлении права на РИД и работником-автором (коллективом работников-авторов) (новыми правообладателями);
- другие вопросы, исходя из специфики, особенностей и природы создания служебных РИД при отказе работодателя от поддержания прав на служебные РИД.

10.1.1 Правила и процедуры, регламентирующие действия работодателя на этом этапе, предусматривают:

- регулярный анализ сведений о перспективах использовании охраняемого РИД с привлечением при необходимости работника-автора (коллектива работников-авторов) и формирование предложений по целесообразности поддержания или прекращения поддержания прав на служебные РИД;
- выбор механизма досрочного прекращения исключительного права работодателя на служебный РИД по основаниям прекращения исключительного права и принятие соответствующего решения (в зависимости от вида ОИС);
- при передаче/предоставлении права 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

служебного РИД в собственном производстве, размера и порядка выплат за продолжение такого использования;

- оформление документов для регистрации (или без регистрации) факта прекращения прав работодателя или передачи работодателем прав на служебные РИД работнику-автору (коллективу работников-авторов);

- документирование информации об изменении правового режима охраны и статуса субъектов права в отношении служебного РИД в реестре ОИС работодателя.

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

- уведомление работодателя о намерении приобрести исключительные права на служебный РИД, т. е. стать правообладателями служебного РИД;

- при совместном правообладании служебным РИД коллективом работников-авторов, оформление между работниками-авторами соглашения о дальнейшем порядке совместного правообладания; согласование с работодателем условий продолжения практического использования работодателем служебного РИД в случае прекращения работодателем поддержания прав или передачи прав в пользу работника-автора (коллектива работников-авторов);

- обеспечение интересов работодателя в продолжении практического использовании служебного РИД после передачи прав в пользу работника-автора (коллективу работников-авторов) на условиях договора;

- обеспечение интересов лицензиатов в отношении служебного РИД через переоформление договоров о предоставлении права на использование с сохранением условий продолжения использования РИД в случае прекращения работодателем поддержания прав на служебный РИД и передачи прав в пользу работника-автора (коллектива работников-авторов).

10.2 Правила и процедуры в случае прекращения действия исключительного права и перехода служебного РИД в общественное достояние

10.2.1 Основные направления регулирования на этом этапе включают:

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

- соблюдение интересов пользователей служебных РИД по договору о предоставлении права на РИД при прекращении действия исключительного права и перехода служебных РИД в общественное достояние;

- другие вопросы, исходя из специфики и особенностей служебных РИД при прекращении действия исключительного права и перехода служебных РИД в общественное достояние.

10.2.2 Правила и процедуры, регламентирующие действия работодателя на этом этапе, предусматривают:

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

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

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

10.2.4 При прекращении действия исключительных прав на служебные РИД и перехода служебных РИД в общественное достояние выплата вознаграждения автору(ам) прекращается и в дальнейшем не производится.

11 Особенности регулирования в части служебных результатов интеллектуальной деятельности, созданных в рамках госзаказа (контракта)

11.1 При создании служебных РИД в рамках выполнения госконтракта, когда контрактом предусматривалось создание таких объектов или когда в соответствии с контрактом права на все созданные РИД принадлежат государству в лице госзаказчика, работодатель:

- предусматривает в контракте с госзаказчиком 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 служебных РИД,
- в случае, когда обязанность выплат вознаграждения за создание служебных 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) служебных РИД за каждый случай их создания в рамках выполнения госконтракта.

11.2 При создании служебных РИД в рамках выполнения госконтракта, когда контрактом предусматривалось это создание или когда, в соответствии с контрактом, права на все созданные РИД принадлежат государству в лице госзаказчика, работник-автор:

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

11.3 При использовании работодателем служебных РИД — практическом применении в собственном производстве, когда работодатель их использует на основании безвозмездного договора о предоставлении права на РИД от госзаказчика:

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

11.4 При создании в рамках госконтракта служебных РИД, когда права на них закреплены за работодателем, регулирование отношений в части выплат вознаграждения автору служебных РИД при их использовании работодателем регулируются в соответствии с общими правилами и процедурами, определенными в настоящем стандарте для соответствующих этапов жизненного цикла служебных РИД.

При использовании (практическом применении) служебных РИД, полученных в рамках госконтракта, права на которые принадлежат работодателю, третьими лицами на основании безвозмездного договора о предоставлении права на РИД работодателем третьему лицу по указанию госзаказчика (в силу условий контракта с заказчиком), вознаграждение автору(ам) за подобное использование служебных РИД не выплачивается.

Библиография

[1] Договор ЕАЭС о координации действий по защите прав на объекты интеллектуальной собственности от 8 сентября 2015 г.

[2] Соглашение о едином порядке управления авторскими и смежными правами на коллективной основе в ЕАЭС от 11 декабря 2017 г.

[3] Соглашение «О единых принципах регулирования в сфере охраны и защиты прав интеллектуальной собственности» от 9 декабря 2010 г.

[4] Модельный кодекс интеллектуальной собственности для государств — участников СНГ [принят на 34-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств — участников СНГ (постановление № 34-6 от 7 апреля 2010 г.]

[5] Бернская Конвенция по охране литературных и художественных произведений от 9 сентября 1886 г. (ред. от 28 сентября 1979 г.)

[6] Всемирная конвенция об авторском праве от 6 сентября 1952 г.

[7] Договор ВОИС по авторскому праву от 20 декабря 1996 г.

[8] Парижская конвенция по охране промышленной собственности от 20 марта 1883 г.

[9] Соглашение стран СНГ «О сотрудничестве в области охраны авторского права и смежных прав» от 24 сентября 1993 г.

[10] Соглашение о взаимодействии таможенных органов государств — участников Содружества Независимых Государств в сфере защиты прав на объекты интеллектуальной собственности от 31 мая 2019 г.

[11] Соглашение по торговым аспектам прав интеллектуальной собственности (ТРИПС/TRIPS) (заключено в г. Марракеше 15 апреля 1994 г.)

[12] Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан в г. Астане 29 мая 2014 г., ред. от 1 октября 2019 г.). Приложение № 19, приложение № 26

[13] Порядок распределения прав на объекты интеллектуальной собственности, созданные в результате реализации межгосударственных инновационных проектов и мероприятий в рамках Межгосударственной программы инновационного сотрудничества государств — участников СНГ на период до 2020 г. (утвержден Решением Совета глав правительств СНГ от 2 ноября 2018 г.)

УДК 347.781:006:354 МКС 03.140

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

Редактор *В.Н. Шмельков*
Технический редактор *В.Н. Прусакова*
Корректор *С.В. Смирнова*
Компьютерная верстка *Е.А. Кондрашовой*

Сдано в набор 21.10.2022. Подписано в печать 15.11.2022. Формат 60×84⅛. Гарнитура Ариал.
Усл. печ. л. 3,72. Уч.-изд. л. 3,24.

Подготовлено на основе электронной версии, предоставленной разработчиком стандарта

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

Поправка к ГОСТ 34886—2022 Интеллектуальная собственность. Служебные результаты интеллектуальной деятельности

В каком месте	Напечатано	Должно быть
Предисловие. Таблица согласования	—	Таджикистан | TJ | Таджикстандарт

(ИУС № 6 2025 г.)

gost.e-ecolog.ru