

Ю.Ю. БУГАЕВСКАЯ, старший преподаватель кафедры интеллектуальных прав и инноватики
e-mail: bugaevskaya@inbox.ru

ГОУ ВПО ЛНР «ЛНУ им. В. Даля»

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЦЕССА ПОИСКА И ГЕНЕРИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ИДЕЙ

Статья посвящена исследованию наиболее значимых направлений организационно-правового сопровождения процесса поиска и генерирования инновационных идей с учетом субъектного состава возникающих правоотношений. Выделены и обоснованы соответствующие правовые механизмы, обеспечивающие надлежащий уровень правовой охраны конечных результатов инновационной деятельности. Изучены основы правового регулирования правоотношений со штатными и внештатными творческими работниками на этапе поиска и генерирования инновационных идей.

Ключевые слова: генерирование инновационных идей, творческий работник, автор, договор.

Bugaevskaya Y.Y. Legal support of the process of searching and generating innovative ideas.

The article is devoted to studying the most significant areas of organizational and legal support for searching and generating innovative ideas, taking into account the parties involved in the emerging legal relations. The relevant legal mechanisms have been identified and justified, ensuring an adequate legal protection of the final results of innovative activity. The basics of legal regulation of legal relations with full-time and freelance creative workers at the stage of searching and generating innovative ideas are studied.

Keywords: generation of innovative ideas, creative worker, author, contract.

Процесс поиска и генерирования инновационных идей играет решающую роль в инновационном процессе и подлежит многостороннему системному управлению. Современная научная общественность рассматривает процесс поиска и генерирования инновационных идей с акцентом на его экономическую природу – в основном, в рамках организационно-экономического механизма управления инновационной деятельностью [1], как отдельный этап инновационного процесса [2]. При этом, как утверждает Моисеева Т.В., «наиболее важный этап инновационного процесса – генерация инновационных идей – до сих пор остается наименее разработанным, несмотря на его очевидную важность и первостепенность» [3, с. 414].

Принимая во внимание вышеуказанное утверждение, следует акцентировать внимание на том, что процесс поиска и генерирования инновационных идей, несмотря на свой динамический и порой нестабильный характер, нуждается в последовательном организационно-правовом сопровождении, поскольку от этого зависит дальнейший ход инновационного процесса и приобретаемый уровень правовой охраны конечного результата инновационной деятельности – инновационного продукта.

© Ю.Ю. Бугаевская, 2020

Целью данной научной работы является определение наиболее значимых направлений организационно-правового сопровождения процесса поиска и генерирования инновационных идей. Следовательно, задачей данного исследования является рассмотрение нескольких возможных направлений организационно-правового сопровождения, исходя из субъектного состава правоотношений, возникающих в процессе поиска и генерирования идей, а также соответствующих им правовых механизмов.

Одним из таких направлений является регулирование правоотношений, связанных с деятельностью (творческим трудом) творческих работников как отдельной категории работников, которое в данный момент осуществляется согласно нормам ст. 57, 98, 100, 116, 118, 128, 174, 178, 304, 312, 388 действующего Трудового кодекса ЛНР.

Согласно ст. 388 Трудового кодекса ЛНР, особенности регулирования труда творческих работников, в частности, непосредственно связанные с регулированием рабочего времени и времени отдыха, а также с оплатой труда, устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а в случаях, предусмотренных ст. ст. 98, 100, 116, 174, 178 и 304, также трудовыми договорами [4].

Сложности реализации предусмотренных законом правовых механизмов связаны с фактом отсутствия в Трудовом кодексе ЛНР прямого определения понятия «творческий работник». Данное понятие раскрывается лишь опосредованно – путем указания исчерпывающего перечня профессий и должностей [5], которые могут занимать творческие работни-

ки, содержащего 237 наименований профессий и должностей творческих работников. Кроме этого, в состав категории творческих работников, согласно действующему Трудовому кодексу ЛНР, входит неопределенная группа т. н. «иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений», не отраженная в полной мере в вышеуказанном перечне.

По нашему мнению, при определении самого понятия «творческий работник» весьма перспективным является подход, основанный на теоретических основах об интеллектуальной собственности, реализуемый посредством разработки основ правового регулирования отношений, участниками которых выступают творцы (создатели) как первоначальные субъекты права интеллектуальной собственности при создании результатов творческой деятельности, признаваемых служебными объектами интеллектуальной собственности.

Отдельного внимания заслуживает вопрос правового регулирования отношений, возникающих и действующих на этапе создания охраноспособных результатов творческой деятельности, признаваемых в последующем служебными объектами интеллектуальной собственности. Процесс создания данной категории результатов творческого труда должным образом формализован, а соответствующие отношения подлежат правовому регулированию на основании ст. 1428, 1454, 1506, 1566, 1598, 1607 Гражданского кодекса ЛНР [6].

Организационно-правовое сопровождение процессов создания служебных объектов интеллектуальной собственности необходимо осуществлять с учетом следующих особенностей правового регулирования.

Право авторства на служебное произведение, исполнение, созданное в порядке выполнения служебного задания, служебные объекты патентного права, служебное селекционное достижение и служебную топологию закреплено за автором, состоящим в трудовых отношениях. При этом право авторства на служебный секрет производства не признается.

В отношении исключительных прав на вышеуказанные виды служебных объектов интеллектуальной собственности, кроме служебного секрета производства, позиция закона следующая: исключительное право принадлежит работодателю, если трудовым или гражданско-правовым договором между работодателем и автором не предусмотрено иное (согласно п. 1 ст. 1607 Гражданского кодекса ЛНР исключительное право на служебный секрет производства принадлежит работодателю).

Следовательно, уже на этапе создания охраноспособного результата творческой деятельности, признаваемого в последующем одним из вышеуказанных служебных объектов интеллектуальной собственности, следует позаботиться о подготовке к заключению договора между работником и работодателем о распределении исключительных прав на данный служебный объект. В частности, на данном этапе работник и работодатель могут заключить соответствующий договор о намерениях. Это позволит не только однозначно определить дальнейшую юридическую судьбу создаваемого объекта, но и должным образом осуществить подготовку к возможной последующей процедуре государственной регистрации созданного результата творческой деятельности в качестве объекта интеллектуальной собственности. Также это будет способствовать положительному мораль-

ному настрою работника (автора) на получение результата творческого труда.

Намерение заключить договор о распределении исключительных прав на служебный объект интеллектуальной собственности как для работника, так и для работодателя имеет гораздо большее значение, чем кажется на первый взгляд. В качестве положительного момента для работника следует отметить намеченную перспективу получения вознаграждения за использование служебного объекта интеллектуальной собственности, а в случае служебных объектов патентного права – не только за их использование, но и за сам факт их создания, в частности, за получение работодателем соответствующих патентов (п. 4 ст. 1506 ГК ЛНР), что, несомненно, является фактором, стимулирующим к эффективному творческому труду. Положительным моментом для работодателя является возможность избежать неоправданных затрат всех видов производственных ресурсов, необходимых для создания служебных объектов интеллектуальной собственности (т.е. работодатель, имея намерение заключить договор со своим работником о распределении исключительных прав на служебный объект интеллектуальной собственности в свою пользу, отдает себе отчет в необходимости и неотвратимости целевого использования работником производственных ресурсов).

Таким образом, это позволяет оптимизировать процесс создания служебных объектов интеллектуальной собственности.

Особого внимания требует вопрос организации рабочего времени работника, занятого созданием результата творческой деятельности, признаваемого в последующем служебным объектом ин-

теллектуальной собственности, в случаях, когда его создание не является единственным видом трудовой деятельности указанного работника. В данной ситуации необходимо организовать своевременную подготовку и оформление специального задания работодателя работнику на создание служебного объекта интеллектуальной собственности, определив цель его выполнения и максимально допустимый для работодателя временной интервал, отведенный на выполнение указанного задания, учитывая, что ограничение по времени воспринимается как фактор давления на работника, что не способствует эффективности творческого процесса.

Стоит также помнить, что в действующем законодательстве об интеллектуальной собственности, в частности, в нормах ГК ЛНР, не содержится положений об ответственности работника за невыполнение или ненадлежащее выполнение вышеуказанного служебного задания, выданного работодателем. Работник может вовсе не создать предполагаемый результат своей творческой деятельности или же создать его отличающимся от ожиданий работодателя. Следовательно, целесообразно на этапе генерирования работником творческих идей предусмотреть процедуру рассмотрения и утверждения работодателем творческой заявки, предложенной работником.

На этапе творческой заявки предложение работника относительно результата своей творческой деятельности может неоднократно корректироваться работодателем, что, по сути, является признаком управления творческим процессом, в результате чего существенно снижается риск получения работником результата творческой деятельности, не соответствующего ожиданиям работодателя. Кроме этого, с другой стороны, сни-

жается также и риск «не принятия» работодателем того результата творческой деятельности, который объективно соответствует поставленному творческому заданию. В данном случае участие в процессе совместного с работником обсуждения и корректирования промежуточных результатов творческой деятельности позволяет работодателю снизить свой возможный психологический барьер восприятия новшеств.

Все вышеуказанные процедуры и механизмы взаимодействия между творческими работниками и работодателем целесообразно отразить в локальных нормативных актах предприятия о создании и использовании служебных объектов интеллектуальной собственности.

При этом следует учесть следующий организационный момент, связанный с имеющимися различиями в основаниях для признания создаваемых творческими работниками охраноспособных результатов служебными объектами интеллектуальной собственности: для некоторых видов служебных объектов в качестве основания для признания их таковыми не предусмотрена возможность выполнения конкретного задания работодателя. Например, основанием для признания служебными произведений и исполнений (соответственно, п. 1 ст. 1428 и ст. 1454) является их создание работником (автором) исключительно в пределах, установленных для указанного работника трудовых обязанностей. Следовательно, к процессу создания служебных произведений и служебных исполнений не применимы положения о служебном задании работодателя.

Таким образом, общие положения о создании работником служебных объектов интеллектуальной собственности в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей необходимо предусмотреть

в непосредственно трудовом договоре, а все конкретизирующие аспекты относительно отдельно взятого объекта – отражать уже в дополнительном соглашении к указанному договору.

Кроме этого, достижению положительного результата творческого труда работника, получившего задание создать служебный объект интеллектуальной собственности, будут также способствовать меры, стимулирующие творческую активность (мероприятия по созданию благоприятной для творчества обстановки, учитывающие индивидуальные потребности работника в физическом и психологическом (моральном) комфорте). Дополнительные затраты работодателя на данном этапе, несомненно, окупятся на последующих этапах жизненного цикла созданного служебного объекта интеллектуальной собственности.

Следующим направлением организационно-правового сопровождения процесса поиска и генерирования инновационных идей следует выделить регулирование правоотношений, установившихся на начальном этапе создания охраноспособных результатов интеллектуальной деятельности, с внештатными сотрудниками путем договора.

Среди возможных договорных конструкций следует выделить договор авторского (художественного) заказа (ст. 1429, 1508 ГК ЛНР), договор подряда и договор о выполнении научно-исследовательских, опытно-конструкторских или технологических работ (ст. 1430, 1507 ГК ЛНР).

Основными сферами организационно-правового сопровождения вышеуказанных договорных отношений являются:

определение в договоре порядка и условий создания авторами, являющимися

ся подрядчиками (исполнителями), объектов интеллектуальной собственности

порядок распределения исключительных прав на созданные объекты между заказчиками и авторами-подрядчиками (исполнителями);

возможность использования авторами, являющимися подрядчиками (исполнителями), созданных объектов интеллектуальной собственности, исключительные права на которые принадлежат заказчикам, для собственных нужд, а также условия такого использования;

возможность использования заказчиками созданных объектов интеллектуальной собственности, исключительные права на которые принадлежат авторам-подрядчикам (исполнителями), в целях, для достижения которых был заключен соответствующий договор, а также условия такого использования;

порядок выплаты заказчиками вознаграждений авторам: следует учитывать, что авторы имеют право на получение вознаграждений как за создание используемых заказчиком объектов интеллектуальной собственности, так и за сам факт использования;

порядок использования созданных объектов интеллектуальной собственности сторонами договора в условиях переуступки исключительных прав третьим лицам.

Выводы

Таким образом, наиболее значимые вопросы правового регулирования отношений, возникающих и действующих на этапе поиска и генерирования инновационных идей, необходимо рассматривать как в контексте общих положений об особенностях регулирования труда творческих работников с учетом неопределенности их правового статуса как субъектов трудовых отношений, так и с точки

зрения реализации практических моделей правоотношений, предполагающих создание конкретных видов и типов объектов интеллектуальной собственности, в частности, создание охраноспособных результатов творческой деятельности, признаваемых в последующем служебными объектами интеллектуальной собственности, творческим трудом как штатных, так и внештатных творческих работников.

Список использованной литературы

1. Журкевич, М., Ци Ци. Организационно-экономический механизм управления инновационной деятельностью // Наука и инновации. – 2018. – № 187. – С. 42–45.
2. Короткова, Н.Ю. Потребители – движущая сила прогресса. Привлечение потребителей к процессу создания инновационных продуктов // Креативная экономика. – № 7. – С. 102–109.
3. Моисеева, Т.В. Социальные инновации: интересубъективный подход к генерации инновационных идей // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. – 2019. – Т. 46. – № 3. – С. 408–418.
4. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики [Электронный ресурс]. – URL: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/980/>
5. Постановление Совета министров ЛНР от «16» января 2018 г. № 22/18 «Об утверждении в новой редакции перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Луганской Народной Республики» [Электронный ресурс]. – URL: https://www.sovminlnr.ru/docs/2018/01/17/22_18.pdf
6. Гражданский кодекс Луганской Народной Республики [Электронный ресурс]. – URL: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/6977/>

Статья поступила в редакцию 03.05.2020