

# УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ В НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ\*



**Юрий НЕЧЕПУРЕНКО,**  
ученый секретарь  
учреждения Белорусского  
государственного университета  
«Научно-исследовательский институт  
физико-химических проблем»,  
кандидат химических наук

## СТИМУЛИРОВАНИЕ ИЗОБРЕТАТЕЛЬСКОЙ И ПАТЕНТНО-ЛИЦЕНЗИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Одним из приоритетных направлений деятельности учреждения образования или научной организации является формирование благоприятной среды для создания результатов интеллектуальной деятельности, включая объекты интеллектуальной собствен-

ности (ОИС), в результате чего происходит накопление интеллектуального капитала организации. При этом важная роль отводится мотивации труда и существующей системе стимулирования творческой деятельности.

**ДЛЯ ВСЕХ ИНДУСТРИАЛЬНО РАЗВИТЫХ СТРАН** характерен высокий уровень изобретательской активности. Бесспорными лидерами в этой сфере за последние пять лет являются Япония (28-30 патентных заявок в расчете на 10 тыс. населения), Корея (15-25), США (7-8) и некоторые страны ЕС (3-6,5), в то время как в Республике Беларусь этот показатель составляет всего около единицы. Поскольку стимулирование изобретательской и патентно-лицензионной деятельности является важнейшей составляющей системы мотивации, направленной на развитие научно-технического творчества, а большинство инноваций в научно-технической сфере базируется на объектах интеллектуальной собственности, являясь основой высокотехнологического бизнеса, целесообразно рассмотреть международную практику этой деятельности, прежде всего в названных выше

странах, с целью изучения возможности ее использования в условиях Республики Беларусь.

Мировой опыт свидетельствует о том, что **существует два подхода к оплате изобретательского труда**. В соответствии с первым подходом рекомендуется платить авторам, исходя из количества и качества труда, вложенного в создание изобретения, считая, что полученный эффект от его использования – величина конъюнктурная. Другой подход базируется на положении, что логично оплачивать работу авторов, исходя из того эффекта, который получает работодатель, не связывая, таким образом, оплату труда с понесенными затратами. Оба подхода вполне обоснованы и широко используются на практике.

Методы стимулирования изобретательской деятельности в разных странах и в различных секторах (предпринимательский, уни-

верситетский, государственные НИИ и лаборатории) разнообразны. Кроме этого существуют различия в размерах премиальных выплат в зависимости от того, входит ли обязанность изобретать в круг служебных обязанностей работника. Ниже приведены результаты анализа существующей системы стимулирования изобретательской и патентно-лицензионной деятельности авторов, научных организаций и университетов в ряде стран Америки, Европы и Азии на основании исследований, рассмотренных в работах [1-8].

Главные особенности системы стимулирования изобретательской деятельности в Японии – это оперативность и гарантированность выплаты вознаграждений авторам изобретений при незначительных суммах вознаграждений, а также перенос всей тяжести взаимоотно-

\* Настоящая статья является продолжением цикла статей на эту тему (см. «Интеллектуальная собственность в Беларуси», № 1 и № 4 за 2005 г., № 1 за 2007 г.)

шений изобретателя и пользователя изобретения на патентообладателя, в качестве которого в большинстве случаев выступает работодатель. Именно он определяет всю политику стимулирования изобретательского труда. В Японии отсутствует культ вознаграждения в нашем традиционном понимании: чем больше – тем лучше. Японский предприниматель стремится поддержать творческий тонус своих научно-инженерных кадров, используя сочетание оперативного (как правило, в течение двух недель) микростимулирования (известное максимальное вознаграждение составило около 1,8 тыс долл.) с гарантированными перспективами продвижения по службе и роста заработной платы [1, с. 8].

Механизм **материального стимулирования** изобретательской деятельности в США состоит из прямых выплат и мер косвенного материального поощрения. Часть прямых выплат носит календарный характер. В тех случаях, когда выплаты связаны с достижением конкретных творческих результатов, например, подачей фирмой заявки на патентование изобретения, авторам выплачивается, как правило, от 100 до 200 долл. В настоящее время наиболее часто применяется конкурсное стимулирование, когда из всей массы заявленных решений выбираются и премируются только наиболее значимые. Однако во всех этих случаях размер премии никак не связан с действительной ценностью изобретения или экономической выгодой, получаемой от его использования. Такую связь применяет лишь очень узкий круг корпораций. Премии обычно выплачиваются в денежной форме, хотя ряд фирм («General Electric» и др.) предлагают изобретателям и акции. К числу косвенных методов стимулирования относятся разного рода пенсионные и страховые льготы, оплаченные отпуска, поездки за счет фирмы на конференции и т.п. В целом корпорации США тратят на все виды материального стимулирования работников в сфере НИОКР 10-15% от соответствующего фонда заработной платы.

В Германии при определении авторского вознаграждения работодатель обязан учитывать экономическую полезность изобретения (экономический эффект, лицензионную выручку), характер постановки и решения задачи, а также положения работающего по найму лица. Для служебных изобретений, не создающих экономии, вознаграждение выплачивается однократно.

Обращает на себя внимание сравнительно низкий размер авторских вознаграждений за служебные изобретения в Германии, Японии, Великобритании, США и других странах.

**Несмотря на существующие различия**, в индустриально развитых странах можно выделить два основных подхода к системе стимулирования авторов результатов интеллектуальной деятельности. В соответствии с первым подходом авторы уступают все права на созданные результаты интеллектуальной деятельности нанимателю и не получают специально регламентированного дополнительного вознаграждения за создание этих результатов. Однако изобретательская активность поощряется путем изменения размера оплаты труда, предусмотренного контрактом (соглашением об уступке прав на изобретения), либо путем дополнительного премирования работника, если результаты его деятельности принесли ощутимый доход компании, научной организации или университету. Такой подход применяется в организациях Австрии, Венгрии, Италии, университетах Японии, государственных лабораториях Мексики и Нидерландов, корпорациях США и др.

В соответствии со вторым подходом за создание работником объектов интеллектуальной собственности и дальнейшее их использование наниматель устанавливает дополнительное вознаграждение, при этом применяется **пять основных подходов** при определении его размера:

- **фиксированная ставка** (размер) вознаграждения: многие фирмы Японии, США;

- **фиксированная доля** от полу-

ченной прибыли (роялти): государственные лаборатории во Франции, государственные научно-исследовательские организации в Испании, Стэнфордский университет в США, Институт проблем химической физики РАН, НПО «РОС-МЕТАЛЛ» (Российская Федерация), университеты Австралии, Фламандские университеты Бельгии, федеральные научно-исследовательские организации Канады, научные центры в Германии, университеты и научно-исследовательские организации в Израиле, научно-исследовательские организации в Республике Корея;

- **дифференцированная ставка** в зависимости от размера прибыли: Принстонский, Корнеллский и Огайский университеты в США, компания «Toyota»;

- **комбинированные выплаты**, включающие фиксированный первоначальный платеж и установленную долю роялти и других выплат: федеральные лаборатории США, научные организации Китая, некоторые страны СНГ;

- **специальные системы вознаграждений** и индивидуальные нормативы выплаты вознаграждений, основанные на разработанных собственных методиках: компании США, Японии, РНЦ «Прикладная химия» (Российская Федерация) и др.

Следует отметить, что в ряде государств нормативы распределения вознаграждений определяются законом: Российская Федерация, США и др.

Наряду с материальным стимулированием ведущие компании мира уделяют очень большое внимание **моральным стимулам**. Для них характерен принцип «не оставлять ни одного предложения, пусть даже незначительного, без ответа» [6]. С этой целью на ряде фирм Японии, США, Германии и других стран ведется журнал учета предложений, который рассматривается на различных уровнях (цеховом, заводском, общефирменном) в зависимости от ценности предложения. Такой подход позволяет работникам всех уровней постоянно чувствовать причастность к делам фирмы, ощущать важность своей работы и внимание со стороны ад-

министрации. Задача компании – сделать успехи конкретного исполнителя достоянием гласности, дать ему почувствовать значимость своего изобретения.

Используемые моральные стимулы очень разнообразны, однако среди них можно выделить следующие:

- публикация в своем печатном органе («Toyota», «General Motors», «Westinghouse Electric», «Radio Corporation of America», «Bell Telephone Laboratories» и др.);
- выдача удостоверений («IBM», «Westinghouse Electric», «Radio Corporation of America» и др.);
- награждение ценными подарками (IBM);
- объявление благодарности («Westinghouse Electric»);
- чествование («IBM»);
- присуждение звания члена научного общества («IBM», «Radio Corporation of America»);
- присуждение специального внутреннего профессионального звания («Gulf Oil»);
- возможность посещать научные конференции, свободно проводить научные исследования и т.п. («Polaroid» и др.);
- выдача специальных значков («Westinghouse Electric»);
- возможность уделять часть своего рабочего времени проведению исследований на свободную тему («Polaroid» и др.);
- проведение различных конкурсов (Япония, Республика Корея).

**РЕЗЮМИРУЯ СКАЗАННОЕ** выше, можно заключить, что:

- **служебные изобретения переходят, как правило, всегда во владение компаний и фирм;**
- **вознаграждение за служебные изобретения является значительным и выплачивается за факт получения технического решения или патента без учета технико-экономической ценности изобретения;**
- **изобретательская деятельность входит в круг служебных обязанностей научных и инженерно-технических работников, среди которых наиболее талантливые и способные стимулируются увеличением заработной платы и продвижением по службе;**

- **крупные суммы вознаграждений получают, как правило, только те изобретатели, которые сделали изобретения и получили патенты за свой счет и технические решения которых востребованы на рынке;**

- **наиболее перспективен отход от прямых экономических расчетов и стимулирования авторов в пользу привлечения последних к участию в прибылях либо вознаграждения их в виде доли в акционерном капитале фирмы, что обеспечивает сочетание интересов работников и нанимателя и способствует укреплению корпоративного духа;**

- **поскольку методы морально-го стимулирования по своей эффективности, как правило, уступают материальным, целесообразно сочетать моральное поощрение с материальным.**

Таким образом, зарубежный опыт свидетельствует о комплексном подходе к рассмотрению процессов мотивации (административные, экономические и социально-психологические методы) и стимулирования труда (индивидуальные и коллективные; материальные (денежные и неденежные) и нематериальные (социальные, моральные, психологические, творческие). Многие из рассмотренных выше методов, приемов и способов морального и материального стимулирования изобретательской и патентно-лицензионной деятельности могут быть рекомендованы для применения в вузах и научных организациях.

**РАССМОТРЕННЫЕ ВЫШЕ** подходы были использованы в 2000-2001 гг. при разработке системы управления интеллектуальной собственностью в Белорусском государственном университете, которая позднее была распространена на другие вузы и научные организации. Специально созданной в БГУ комиссией, возглавляемой автором данной статьи, был разработан Порядок распределения средств, полученных от использования объектов интеллектуальной собственности [9]. Ниже рассмотрены основные его положения.

Наличие эффективной системы стимулирования создания и использования результатов интеллектуальной деятельности является одним из ключевых звеньев в управлении интеллектуальной собственностью. Важное место в ней занимает определение источников финансирования и порядок распределения средств от использования ОИС.

Основным источником выплаты вознаграждения авторам за создание и использование ОИС являются собственные средства организаций: накладные расходы, формирующиеся как отчисления от сумм финансирования по договорам на создание научно-технической продукции и хозяйственным договорам; прибыль, получаемая в результате выполнения хозяйственных договоров; прибыль, получаемая в результате выполнения договоров на создание научно-технической продукции; прибыль, получаемая от реализации продукции собственного производства, изготовленной с использованием объектов интеллектуальной собственности; прибыль, получаемая по лицензионным договорам или договорам уступки. С целью повышения заинтересованности работников в создании ОИС целесообразно сформировать в каждом вузе или научной организации фонд научно-технического развития и предусмотреть в положении об этом фонде возможность премирования работников за создание наиболее эффективных ОИС.

Сложным вопросом является определение порядка и нормативов распределения прибыли между юридическими и физическими лицами от использования объектов интеллектуальной собственности. При выработке подходов к решению данной проблемы необходимо учитывать, прежде всего, юридические аспекты, связанные с распределением прав на ОИС между субъектами отношений, возникающими в ходе создания, правовой охраны и введения ОИС в гражданский оборот, которые регулируются постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2006 г. № 1103, а также условиями

договоров между заказчиками и исполнителями работ, в ходе которых созданы ОИС. Распределение прибыли и вознаграждения от использования ОИС между юридическими и физическими лицами (авторами и лицами, содействующими созданию ОИС) осуществляется в зависимости от их вклада в деятельность, приведшую к созданию ОИС, а также с учетом деятельности юридических и физических лиц, способствовавших введению ОИС в гражданский оборот.

При распределении прибыли от использования ОИС между юридическими лицами учитывались, прежде всего, два обстоятельства: источник финансирования (средства бюджета, собственные средства организации, средства заказчика, средства работника, долевое финансирование) и положение исполнителя работ (головной исполнитель, соисполнитель либо лицо, оказывающее содействие введению ОИС в гражданский оборот). Конкретные рекомендации о долевом распределении прибыли между юридическими лицами, участвовавшими в финансировании, создании и введении в гражданский оборот объектов интеллектуальной собственности, выработанные комиссией БГУ, содержатся в **таблице 1**. Следует отметить, что доля прибыли может быть фиксированной, пропорциональной или диф-

ференцированной в зависимости от ее размера.

Как известно, минимальные ставки вознаграждения авторам за создание и использование служебных объектов права промышленной собственности и произведений науки, литературы и искусства определены постановлениями Правительства Республики Беларусь. Целесообразно не ограничиваться минимальными ставками, а выплачивать максимально возможный размер вознаграждения в зависимости от значимости ОИС и финансовых возможностей организации. Рекомендуемые размеры максимального вознаграждения работникам за использование и за содействие исполнению объекта интеллектуальной собственности в зависимости от источников финансирования, использованных при его создании, представлены в **таблице 2**. В случае, когда размер вознаграждения работникам за использование и за содействие исполнению ОИС превышает минимально установленные законодательством размеры, решение о размере вознаграждения принимает руководитель вуза или научной организации по представлению руководителя структурного подразделения, в котором создан ОИС, если иное не оговорено договором между нанимателем и работником либо договором

на создание (использование) объекта интеллектуальной собственности. При этом учитывается значимость, масштабы использования ОИС и количество работников, принимавших участие в его создании и содействии использованию.

Условия соглашения между нанимателем и работником, создавшим служебный объект интеллектуальной собственности, о выплате вознаграждения за его создание и использование могут изменяться по взаимному согласию сторон, если произошли существенные изменения обстоятельств, на основании которых были установлены вид, размер и сроки выплаты вознаграждения. Распределение вознаграждения за создание и использование объекта интеллектуальной собственности между соавторами осуществляется в соответствии с подписанным ими соглашением.

В каждой организации необходимо также разработать порядок установления и выплаты компенсаций авторам объектов интеллектуальной собственности в случае решения нанимателя охранять ОИС в режиме нераскрытой информации (коммерческой тайны), предусмотрев размеры компенсаций в трудовом договоре или в Соглашении о правах и обязанностях работника и нанимателя в

Таблица 1

## Рекомендуемые нормы распределения прибыли от использования объектов интеллектуальной собственности

Источники финансирования	Доля прибыли юридических лиц, участвовавших в финансировании, создании и введении в гражданский оборот объектов интеллектуальной собственности, %			
	Организация	Госзаказчик (заказчик)	Соисполнители работ (головной исполнитель)	Лица, оказывающее содействие введению ОИС в гражданский оборот
<b>1. Средства бюджета</b>				
Организация – головной исполнитель	50 - 100	≤ 50	≤ 50	≤ 15
Организация – соисполнитель	10 - 50	≤ 50	50 - 100	определяет заказчик
<b>2. Средства организации</b>	50 - 100		≤ 50	≤ 15
<b>3. Средства заказчика (внебюджетные средства)</b>				
Организация – головной исполнитель	20 - 50	50 - 80	≤ 25	
Организация – соисполнитель	10 - 25	50 - 80	25 - 50	определяет заказчик
<b>4. Долевое финансирование</b>	определяется договорами в соответствии с долей финансирования			

части создания, правовой охраны и использования служебных результатов интеллектуальной деятельности [10].

Оставшуюся после выплаты вознаграждения работникам за использование и за содействие использованию объектов интеллектуальной собственности чистую прибыль, полученную вузом или научной организацией от использования ОИС, целесообразно распределить между централизованным фондом организации (например, фондом научно-технического разви-

тия) и структурным подразделением, в котором был создан объект интеллектуальной собственности, в следующей пропорции:

- централизованный фонд организации – от 30 до 50 %;
- структурное подразделение организации (факультет, отдел, лаборатория, сектор и т.п.), в котором создан объект интеллектуальной собственности – от 70 до 50 %.

Норматив отчисления прибыли, полученной от использования ОИС,

в централизованный фонд организации и для каждого структурного подразделения, а также порядок ее использования определяет руководитель или Ученый совет вуза (научной организации).

Каждая организация может разработать свою систему стимулирования изобретательской и патентно-лицензионной деятельности. При этом важно, чтобы она была справедливой, открытой и понятной для всех субъектов, имеющих отношение к этому важному виду деятельности.

Таблица 2

**Рекомендуемые размеры максимального вознаграждения работникам за использование и за содействие использованию объекта интеллектуальной собственности**

Чистая прибыль, в базовых величинах	Максимальная доля прибыли, используемая для вознаграждения работников, в зависимости от источника средств, за счет которых создан объект интеллектуальной собственности, %					
	бюджет, средства заказчика		средства организации		средства автора (соавторов)	
	авторам	лицам, содействовавшим использованию ОИС	авторам	лицам, содействовавшим использованию ОИС	авторам	лицам, содействовавшим использованию ОИС
до 100	50	20	30	15	70	15
от 100 до 1000	45	17	25	12	65	12
от 1000 до 10000	35	15	20	10	60	8
от 10000 до 100000	30	12	15	7	55	6
свыше 100000	25	10	10	5	50	4

**Литература**

1. Лынный Н.В. Материальное стимулирование авторов изобретений, промышленных образцов и полезных моделей. 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНИЦ Роспатента, 2001. – 84 с.
2. Лынный Н.В. Некоторые экономические и организационно-правовые проблемы изобретательства в современных условиях // Вопросы изобретательства, 1988. № 6. С.2-6.
3. Лынный Н.В. «Экономическое чудо» и патентно-лицензионная деятельность Японии // Вопросы изобретательства, 1989. № 7. С.58-61.
4. Лынный Н.В. О материальном стимулировании изобретательства // Вопросы изобретательства, 1989. № 11. С.8-12.
5. Дахно И.И. Поощрение изобретателей в США // ЭКО, 1989. № 5. С.162-170.
6. Кохно П. Оценка изобретательской деятельности // ИС. Промышленная собственность, 2001. № 2. С.32-45.
7. Кожухова И.Я., Вишнякова К.Б. Поощрительное вознаграждение: оптимально и бесконфликтно // Патенты и лицензии. 2000. № 4. С.35-38.
8. Громов Ю.А. Энциклопедический справочник. Защита и коммерциализация интеллектуальной собственности. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2003. – 575 с.
9. Разработка системы управления интеллектуальной собственностью в Белорусском государственном университете: Отчет о НИР / НИИ ФХП БГУ; руководитель работы Нечепуренко Ю.В.; № ГР 20012186. – Минск, 2001. – 92 с.
10. Нечепуренко Ю.В. Управление интеллектуальной собственностью в научно-образовательной сфере: Нормативно-правовое обеспечение управления ИС // Интеллектуальная собственность в Беларуси, 2005. № 4. С.10-14.