

ТРУДОВОЙ РЕГЛАМЕНТ НЕО-СИТИ

Редакция 2089

Принят Советом Нео-Сити 20 февраля 2089 года

Вступает в силу с 01 апреля 2089 года

Регистрационный номер: НС-ТРНС-2089/02-20

Опубликован в Реестре нормативных актов Нео-Сити 28 февраля 2089 года

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия

Для целей настоящего Регламента используются следующие понятия:

1.1. Работодатель — юридическое или физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

1.2. Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

1.3. Коммерческая тайна — информация любого характера (производственная, техническая, экономическая, организационная и иная), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности, которая:

> 1.3.1. имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности третьим лицам;

>

> 1.3.2. к которой нет свободного доступа на законном основании;

>

> 1.3.3. в отношении которой обладателем введён режим коммерческой тайны.

1.4. Конфиденциальная информация — информация, доступ к которой ограничен в соответствии с законодательством или договором, включая коммерческую тайну, персональные данные, служебную информацию.

1.5. Соглашение о неразглашении (NDA) — договор, по которому одна сторона обязуется не раскрывать конфиденциальную информацию другой стороны.

1.6. Соглашение о неконкуренции (non-compete) — договор, по которому работник обязуется не работать на конкурентов работодателя и/или не осуществлять конкурирующую деятельность в течение определённого времени.

1.7. Служебная разработка — результат интеллектуальной деятельности (алгоритм, изобретение, произведение и др.), созданный работником в рамках выполнения трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя.

1.8. Корпорация категории А — юридическое лицо, соответствующее критериям, установленным статьёй 1.7 Кодекса о защите данных Нео-Сити.

Статья 2. Сфера применения

2.1. Настоящий Регламент применяется к трудовым отношениям на территории Нео-Сити.

2.2. Настоящий Регламент применяется к отношениям с независимыми подрядчиками (фрилансерами) в части, предусмотренной договором.

2.3. К руководителям корпораций категории А применяются дополнительные требования, установленные Разделом VII.

РАЗДЕЛ II. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Статья 10. Соглашение о неразглашении (NDA)

10.1. Работодатель вправе требовать от работника подписания NDA как условия приёма на работу.

10.2. NDA должно содержать:

- а) определение конфиденциальной информации или её категорий;
- б) срок действия обязательств;
- в) ответственность за нарушение;
- г) исключения из режима конфиденциальности.

10.3. NDA не может ограничивать:

- а) право работника на использование общих навыков и знаний;
- б) право работника сообщать о нарушениях закона (whistleblowing);
- в) право работника на защиту своих трудовых прав.

Статья 11. Объём конфиденциальной информации

11.1. К конфиденциальной информации может быть отнесена:

- а) технологическая информация (алгоритмы, ноу-хау, чертежи);
- б) коммерческая информация (клиентские базы, цены, условия сделок);
- в) организационная информация (планы, стратегии, внутренние регламенты);
- г) персональные данные работников и клиентов.

11.2. Работодатель обязан чётко обозначить информацию, составляющую коммерческую тайну, путём:

- а) маркировки документов грифом "Коммерческая тайна";
- б) включения в перечень конфиденциальной информации;
- в) уведомления работника в письменной форме.

11.3. Информация, не обозначенная как конфиденциальная, не подлежит защите в режиме коммерческой тайны.

Статья 12. Срок действия обязательств по NDA

12.1. Обязательства по NDA действуют в течение срока трудовых отношений и после их прекращения.

12.2. Срок действия обязательств после прекращения трудовых отношений:

- а) для общей конфиденциальной информации — не более 2 лет;
- б) для коммерческой тайны — не более 5 лет;
- в) для государственной тайны — без ограничения срока.

12.3. Стандартный срок. Если срок не указан в NDA, обязательства действуют в течение 2 лет после прекращения трудовых отношений.

> 12.3.1. Исключение: обязательства прекращаются досрочно, если информация стала общедоступной не по вине работника.

Статья 13. Исключения из режима конфиденциальности

13.1. Не является нарушением NDA раскрытие информации:

- а) по требованию суда или государственного органа;
- б) для защиты своих прав в суде;
- в) для сообщения о нарушениях закона (whistleblowing);
- г) супругу работника в объёме, необходимом для решения семейных вопросов.

13.2. Общеизвестная информация. Информация, ставшая общедоступной без нарушения NDA, не подлежит защите:

> 13.2.1. Информация считается общедоступной, если она опубликована в открытых источниках, включая научные публикации, патентные базы, СМИ.

>

> 13.2.2. Информация, ставшая известной работнику из открытых источников независимо от

работодателя, не считается конфиденциальной.

13.3. Собственные знания работника. Знания и навыки, приобретённые работником до начала трудовых отношений, не могут быть предметом NDA.

РАЗДЕЛ III. ОГРАНИЧЕНИЕ КОНКУРЕНЦИИ

Статья 20. Соглашение о неконкуренции (non-compete)

20.1. Работодатель вправе заключить с работником соглашение о неконкуренции, ограничивающее право работника:

- а) работать на конкурирующие организации;
- б) осуществлять предпринимательскую деятельность в конкурирующей сфере;
- в) оказывать услуги конкурентам.

20.2. Non-compete может быть включён в трудовой договор или заключён как отдельное соглашение.

20.3. Non-compete вступает в силу после прекращения трудовых отношений.

Статья 21. Допустимые ограничения

21.1. Non-compete действителен только при соблюдении всех следующих условий:

- > 21.1.1. Срок — не более 2 лет после прекращения трудовых отношений;
- >
- > 21.1.2. Территория — ограничена территорией Нео-Сити или территорией фактической деятельности работодателя;
- >
- > 21.1.3. Сфера — ограничена деятельностью, которой работник фактически занимался;
- >
- > 21.1.4. Компенсация — работнику выплачивается компенсация (статья 22).

21.2. Суд вправе снизить срок или объём ограничений, если они являются чрезмерными.

21.3. Non-compete не может запрещать работнику заниматься профессией в целом.

21.4. Недействительность. Non-compete признаётся недействительным, если хотя бы одно из условий пункта 21.1 не соблюдено:

- > 21.4.1. При отсутствии компенсации (пункт 21.1.4) non-compete полностью недействителен.
- >
- > 21.4.2. При превышении срока, территории или сферы — ограничения снижаются до допустимых пределов.

Статья 22. Компенсация за ограничение конкуренции

22.1. За период действия non-compete работодатель обязан выплачивать работнику компенсацию.

22.2. Минимальный размер компенсации:

- а) для рядовых работников — не менее ****30%**** среднемесячного заработка за последний год работы;
- б) для руководителей — не менее ****50%**** среднемесячного заработка;
- в) для ключевых специалистов (определяемых договором) — не менее ****40%**** среднемесячного заработка.

22.3. Компенсация выплачивается ежемесячно в течение всего срока действия ограничения.

22.4. При нарушении работодателем обязанности по выплате компенсации работник освобождается от обязательств по non-compete.

Статья 23. Недействительность чрезмерных ограничений

23.1. Non-compete, препятствующий работнику трудоустроиться по специальности в пределах разумных усилий, признаётся чрезмерным.

23.2. При оценке чрезмерности учитываются:

- а) специализация работника;
- б) количество конкурентов на рынке;
- в) возможность переквалификации;
- г) размер компенсации.

23.3. Чрезмерные ограничения суд приводит к допустимым пределам, не аннулируя соглашение полностью.

РАЗДЕЛ IV. СЛУЖЕБНЫЕ РАЗРАБОТКИ

Статья 30. Права на служебные разработки

30.1. Исключительные права на служебную разработку принадлежат работодателю, если трудовым договором не предусмотрено иное.

30.2. Служебной разработкой признаётся результат, созданный:

- а) в рамках выполнения трудовых обязанностей, ИЛИ
- б) по конкретному заданию работодателя, ИЛИ
- в) с использованием существенных ресурсов работодателя.

30.3. Для признания разработки служебной достаточно наличия хотя бы одного из оснований пункта 30.2.

30.4. Соотношение со статьёй 12 Кодекса о цифровых активах: для цифровых активов применяются положения КЦА с учётом настоящего Раздела.

Статья 31. Вознаграждение за изобретения

31.1. Работник, создавший служебную разработку, имеет право на вознаграждение.

31.2. Размер вознаграждения определяется:

- а) трудовым договором или коллективным соглашением; ИЛИ
- б) при отсутствии договорённости — в размере ****15%**** от доходов работодателя от использования разработки.

31.3. Вознаграждение выплачивается в течение всего срока использования разработки работодателем.

31.4. Минимальное вознаграждение не может быть менее 10,000 кредитов одновременно при начале использования разработки.

Статья 32. Разработки в свободное время

32.1. Разработка, созданная работником вне рамок трудовых обязанностей, может принадлежать работнику при соблюдении условий статьи 12.3 Кодекса о цифровых активах.

32.2. Для признания разработки принадлежащей работнику необходимо одновременное соблюдение условий:

- > 32.2.1. Разработка создана вне рабочего времени;
- >
- > 32.2.2. Разработка создана без использования ресурсов работодателя;
- >
- > 32.2.3. Разработка не связана с трудовыми обязанностями работника.

32.3. Использование ресурсов работодателя. Разработка считается созданной с использованием ресурсов работодателя, если использовались:

- > 32.3.1. оборудование работодателя (компьютеры, серверы, лаборатории);
- >
- > 32.3.2. программное обеспечение, лицензированное работодателем;
- >

> 32.3.3. данные, принадлежащие работодателю;

>

> 32.3.4. рабочее место работодателя;

>

> 32.3.5. корпоративные аккаунты и сервисы.

32.4. Использование общедоступных инструментов (публичные библиотеки, open-source ПО) не считается использованием ресурсов работодателя.

Статья 33. Уведомление работодателя

33.1. Работник обязан уведомить работодателя о создании разработки:

а) для служебных разработок — незамедлительно;

б) для разработок в свободное время — в течение 30 дней, если разработка связана со сферой деятельности работодателя.

33.2. Неуведомление о разработке в свободное время не влечёт автоматического признания её служебной, но перекладывает бремя доказывания на работника (статья 12.4.1 КЦА).

33.3. Работодатель обязан ответить на уведомление в течение 60 дней, подтвердив или опровергнув служебный характер разработки.

Статья 34. Обязательное хранение записей о деятельности работника

34.1. Работодатель обязан хранить записи о трудовой деятельности работника в течение 7 лет после прекращения трудовых отношений для целей:

> 34.1.1. защиты прав работодателя на служебные разработки;

>

> 34.1.2. подтверждения использования ресурсов работодателя;

>

> 34.1.3. разрешения споров о принадлежности интеллектуальной собственности.

34.2. К записям, подлежащим обязательному хранению, относятся:

> 34.2.1. логи систем контроля доступа и рабочего времени;

>

> 34.2.2. записи об использовании корпоративного оборудования и систем;

>

> 34.2.3. переписка по рабочим вопросам;

>

> 34.2.4. версии документов и исходного кода с указанием авторства;

>

> 34.2.5. данные о проектах, в которых участвовал работник.

34.3. Удаление записей до истечения срока хранения влечёт:

> 34.3.1. утрату права работодателя ссылаться на служебный характер разработки;

>

> 34.3.2. презумпцию принадлежности спорной разработки работнику.

34.4. Данная статья применяется независимо от прав работника на удаление персональных данных по Кодексу о защите данных Нео-Сити.

РАЗДЕЛ V. ПЕРЕМАНИВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

Статья 40. Запрет на переманивание (non-solicitation)

40.1. Трудовой договор может содержать запрет на переманивание сотрудников работодателя в течение определённого периода после увольнения.

40.2. Срок запрета на переманивание — не более 1 года после прекращения трудовых отношений.

40.3. Запрет распространяется на:

а) прямое предложение работы бывшим коллегам;

- б) содействие в трудоустройстве бывших коллег к конкуренту;
- в) рекомендации конкуренту о найме конкретных сотрудников.

40.4. Запрет не распространяется на:

- а) ответ на инициативу бывшего коллеги;
- б) публичные объявления о вакансиях;
- в) трудоустройство лиц, уволившихся по собственной инициативе.

Статья 41. Критерии незаконного переманивания

41.1. Незаконным переманиванием признаётся:

- а) систематическое привлечение сотрудников конкурента (3 и более за 6 месяцев);
- б) привлечение с использованием конфиденциальной информации о зарплатах и условиях;
- в) привлечение ключевых сотрудников с целью нанесения ущерба конкуренту;
- г) привлечение с нарушением NDA или non-compete привлекаемого лица.

41.2. Законным привлечением сотрудников является:

- а) публикация вакансий в открытых источниках;
- б) работа с рекрутинговыми агентствами;
- в) привлечение сотрудников, не связанных действующими обязательствами.

Статья 42. Ответственность нового работодателя

42.1. Работодатель, принявший на работу лицо с нарушением его обязательств перед прежним работодателем, несёт ответственность при условиях, указанных в пунктах 42.2-42.4.

42.2. Новый работодатель несёт ответственность, если он знал о наличии ограничительных обязательств работника:

> 42.2.1. Знание презюмируется, если новый работодатель не запросил информацию о наличии NDA/non-compete у кандидата.

>

> 42.2.2. Знание доказано, если кандидат предоставил конфиденциальную информацию прежнего работодателя на собеседовании.

42.3. Новый работодатель несёт ответственность, если он должен был знать о нарушении:

> 42.3.1. При найме ключевого сотрудника конкурента (руководитель, ведущий специалист) презюмируется обязанность проверить наличие ограничений.

>

> 42.3.2. При найме сотрудника, обладающего явной конфиденциальной информацией, презюмируется обязанность проверки.

42.4. Ответственность нового работодателя носит солидарный характер с ответственностью работника.

42.5. Освобождение от ответственности. Новый работодатель освобождается от ответственности, если:

> 42.5.1. запросил у работника информацию о наличии NDA/non-compete и получил недостоверный ответ;

>

> 42.5.2. включил в трудовой договор условие о гарантии отсутствия ограничений;

>

> 42.5.3. прекратил использование конфиденциальной информации после получения претензии.

РАЗДЕЛ VI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Статья 50. Штрафы за нарушение NDA

50.1. За разглашение конфиденциальной информации работник обязан:

- а) возместить работодателю убытки;
- б) выплатить штраф в размере, установленном NDA, но не более 12 среднемесячных заработков.

50.2. При отсутствии штрафа в NDA работодатель вправе взыскать убытки в полном размере.

50.3. Если разглашение привело к ущербу третьим лицам, работник несёт ответственность перед ними самостоятельно.

Статья 51. Штрафы за нарушение non-compete

51.1. За нарушение non-compete работник обязан:

- а) прекратить конкурирующую деятельность;
- б) возратить полученную компенсацию;
- в) возместить убытки работодателя.

51.2. Работодатель вправе требовать запрета конкурирующей деятельности в судебном порядке.

Статья 52. Взыскание упущенной выгоды

52.1. Упущенная выгода работодателя подлежит взысканию, если доказана причинно-следственная связь между нарушением и потерями.

52.2. При сложности определения упущенной выгоды суд вправе определить её размер по своему усмотрению, исходя из принципа справедливости.

РАЗДЕЛ VII. ОСОБЕННОСТИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КОРПОРАЦИЙ КАТЕГОРИИ А

Статья 55. Дополнительные требования

55.1. К руководителям корпораций категории А (генеральный директор, члены правления, финансовый директор, технический директор) применяются повышенные требования.

55.2. Обязательное non-compete. Руководители обязаны подписать non-compete сроком не менее 1 года.

55.3. Повышенная компенсация. Компенсация за non-compete для руководителей — не менее 100% среднемесячного заработка.

55.4. Расширенные ограничения. Non-compete для руководителей может включать запрет на работу у любого конкурента (не только прямых).

РАЗДЕЛ VIII. ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 60. Вступление в силу

60.1. Настоящий Регламент вступает в силу с 01 апреля 2089 года.

60.2. Трудовые договоры, заключённые до вступления в силу настоящего Регламента, сохраняют силу.

60.3. Со дня вступления в силу настоящего Регламента признаётся утратившим силу Трудовой регламент Нео-Сити в редакции 2087 года (регистрационный номер НС-ТРНС-2087/05-15).

Статья 61. Соотношение с другими актами

61.1. Вопросы прав на цифровые активы регулируются Кодексом о цифровых активах Нео-Сити с учётом настоящего Регламента.

61.2. Вопросы недобросовестной конкуренции при переманивании сотрудников регулируются Кодексом о корпоративных отношениях Нео-Сити.