ВНИМАНИЕ. Документ сформирован на основе автоматизированного шаблона и не является окончательной юридической рекомендацией. Перед использованием рекомендуем проверить его у своего юриста с учётом конкретных обстоятельств.

СОГЛАШЕНИЕ
о неразглашении конфиденциальной информации
(с работником)

Екатеринбург

10.09.2026

ООО «Ромашка», ИНН 667100000000 (далее — «Работодатель»), с одной стороны,

и Петрова Мария Ивановна, паспорт 6512 123456, выдан 01.02.2015 (далее — «Работник»), с другой стороны,

заключили настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Предмет соглашения

1.1. Настоящее соглашение определяет обязанности Работника по неразглашению информации, составляющей коммерческую тайну Работодателя, и является неотъемлемой частью трудового договора между сторонами (15/2026).

1.2. Соглашение заключается в связи с допуском Работника к сведениям, в отношении которых Работодателем введён режим коммерческой тайны в соответствии с Федеральным законом «О коммерческой тайне».

2. Что относится к конфиденциальной информации

2.1. Конфиденциальной признаётся информация, включённая Работодателем в утверждённый перечень сведений, составляющих коммерческую тайну (ООО «Вектор»), в том числе: сведения о клиентах, поставщиках и условиях договоров с ними; ценовая политика и себестоимость; финансовые показатели, не подлежащие раскрытию; технологии,

ОБРАЗЕЦ

разработки, исходный код, методики и ноу-хау; маркетинговые планы; персональные данные работников и контрагентов; содержание внутренних регламентов.

2.2. Не относятся к коммерческой тайне сведения, перечисленные в статье 5 Федерального закона «О коммерческой тайне», в том числе сведения о численности и составе работников, системе оплаты труда, условиях труда, показателях производственного травматизма, задолженности по заработной плате, нарушениях законодательства и фактах привлечения к ответственности.

2.3. Не является нарушением разглашение информации, ставшей общедоступной не по вине Работника, а также предоставление информации по мотивированному требованию органов государственной власти, иных государственных органов и органов местного самоуправления в пределах их полномочий (статья 6 Федерального закона «О коммерческой тайне»).

3. Обязанности Работника

3.1. Не разглашать конфиденциальную информацию третьим лицам, включая родственников, и не использовать её в личных целях либо в интересах третьих лиц.

3.2. Соблюдать установленный режим коммерческой тайны: не выносить носители информации за пределы рабочего места без разрешения, не пересылать сведения на личную электронную почту и в личные мессенджеры, не публиковать их в открытых источниках и социальных сетях.

3.3. Незамедлительно сообщать Работодателю о ставших известными фактах разглашения либо об угрозе разглашения, а также об утрате носителей информации.

3.4. Передать Работодателю при прекращении трудового договора все носители конфиденциальной информации, находящиеся в пользовании Работника.

3.5. Не разглашать конфиденциальную информацию и без согласия Работодателя не использовать её в личных целях в течение всего срока действия режима коммерческой тайны, в том числе после прекращения трудового договора (пункт 2 части 3 статьи 11 Федерального закона «О коммерческой тайне»). Стороны подтверждают, что после прекращения трудового

ОБРАЗЕЦ

договора эта обязанность действует, пока режим коммерческой тайны не снят Работодателем в отношении этих сведений, и рассчитывают, что режим будет сохраняться не менее 12 мес.

4. Обязанности Работодателя

4.1. Ознакомить Работника под подпись с перечнем сведений, составляющих коммерческую тайну, и с установленным режимом коммерческой тайны, а также с мерами ответственности за его нарушение.

4.2. Создать Работнику необходимые условия для соблюдения режима коммерческой тайны.

4.3. Стороны подтверждают, что без выполнения обязанностей, указанных в пунктах 4.1 и 4.2, режим коммерческой тайны не считается установленным, а ответственность Работника не наступает.

5. Ответственность

5.1. За разглашение конфиденциальной информации Работник несёт дисциплинарную ответственность. Разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной в связи с исполнением трудовых обязанностей, является основанием для **расторжения трудового договора по инициативе работодателя** согласно подпункту «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Работник возмещает Работодателю **прямой действительный ущерб**, причинённый разглашением. Взыскание упущенной выгоды с работника трудовым законодательством не допускается, за исключением случаев, прямо предусмотренных федеральными законами.

5.3. Разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну, относится к случаям **полной материальной ответственности** согласно пункту 7 части 1 статьи 243 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Штраф за разглашение с работника взысканию не подлежит: трудовое законодательство не предусматривает штрафов как меры ответственности работника. Условие о штрафе в соглашении с работником недействительно.

ОБРАЗЕЦ

5.5. За незаконное получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну, предусмотрена также административная и уголовная ответственность.

6. Заключительные положения

6.1. Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует в течение срока трудового договора, а в части обязанности неразглашения — в течение срока, указанного в пункте 3.5.

6.2. Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

ОБРАЗЕЦ

Работодатель	**Работник**
ООО «Ромашка»	Петрова Мария Ивановна
_____	_____

С перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, с установленным режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение ознакомлен(а):

_____ / Петрова Мария Ивановна / «___» _____ 20___ г.

Памятка: без чего это соглашение не работает

Раздел справочный, в подписываемом соглашении его можно удалить.

Режим коммерческой тайны должен быть введён до подписания, а не вместо него. Закон требует пять мер (статья 10 Федерального закона «О коммерческой тайне»): утверждённый перечень сведений, порядок обращения с ними и контроль за его соблюдением, учёт лиц, получивших доступ, условия о тайне в трудовых и гражданско-правовых договорах (это соглашение — одна из них) и гриф «Коммерческая тайна» с реквизитами обладателя на носителях. Кроме того, работника знакомят под расписку с

перечнем и режимом (статья 11). Нет хотя бы одной меры — суд признает, что тайны не было, и ни уволить, ни взыскать ущерб не удастся.

Перечень должен быть конкретным. Формулировка «любая информация о деятельности общества» не работает: суд требует, чтобы по перечню можно было понять, какие именно сведения закрыты.

Часть сведений закрыть нельзя — численность работников, система оплаты труда, условия труда, задолженность по зарплате, нарушения закона. Попытка включить их в перечень ослабляет весь режим.

С работника взыскивается только прямой действительный ущерб, и доказывать его размер придётся вам. Упущенную выгоду и штрафы с работника взыскать нельзя — условие о штрафе в таком соглашении недействительно.

Увольнение за разглашение — крайняя мера с жёсткой процедурой: нужны доказательства разглашения, объяснение работника, соблюдение сроков дисциплинарного взыскания. Без них восстановят.

После увольнения обязанность молчать действует, пока у сведений сохраняется режим коммерческой тайны — так сказано в законе (пункт 2 части 3 статьи 11 Федерального закона «О коммерческой тайне»). Срок в месяцах в соглашении её не сокращает. Убытки с бывшего работника можно требовать, если сведения разглашены, пока режим действовал (часть 4 статьи 11). Если вы сняли режим, обязанность прекращается.

ОБРАЗЕЦ