**Рекомендуемая форма**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Город «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый

*(организационно-правовая форма и наименование клуба)*

в дальнейшем «Работодатель», в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего

*(должность, Ф.И.О. уполномоченного лица)*

на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

*(устава, доверенности и т.д.)*

и гражданин \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый

*(Ф.И.О.)*

в дальнейшем «Работник», совместно именуемые «Стороны», признавая, что настоящий договор подчиняется законодательству Российской Федерации, права и обязанности Сторон регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем с учётом норм РФС, регламентирующими документами ФИФА, УЕФА и РФС, заключили настоящий трудовой договор (далее – Договор) о нижеследующем:

**СТАТЬЯ 1. ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

1.1. ФИФА – Международная федерация футбольных ассоциаций;

1.2. УЕФА – Союз европейских футбольных ассоциаций;

1.3. РФС – Общероссийская общественная организация «Российский футбольный союз»;

1.4. Переход – урегулированные регламентирующими документами ФИФА и Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов отношения, связанные со сменой футбольного клуба (спортивной школы), за который футболист зарегистрирован как участник соревнований по футболу.

1.5. Дисквалификация футболиста **–** отстранение футболиста от участия в соревнованиях, которое осуществляется уполномоченными органами ФИФА, УЕФА или РФС за нарушение правил игры в футбол, регламентов соревнований, антидопинговых правил или норм, утверждённых ФИФА, УЕФА или РФС.

**СТАТЬЯ 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

2.1. Работник принимается на работу на должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование должности)*

в структурное подразделение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*(наименование структурного подразделения)*

2.2. Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. Приказ (распоряжение) объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.3. Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. При приёме на работу, а также в течение срока действия настоящего Договора Работодатель обязан знакомить Работника под роспись с нормами, утверждёнными общероссийскими спортивными федерациями, правилами игры в футбол, регламентами о спортивных соревнованиях, условиями договоров Работодателя со спонсорами (партнёрами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью Работника.

2.5. Работа в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(организационно-правовая форма и наименование клуба)*

является для Работника основным местом работы.

2.6. Местом работы Работника являются спортивные сооружения, которые Работодатель использует для учебно-тренировочной и соревновательной деятельности.

2.7. Работник выражает согласие на передачу Работодателем его персональных данных, копии трудового договора в РФС, Лигу, регистрации копии трудового договора в РФС.ЦП, а в случае включения футболиста в состав сборной команды России – также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта.

 2.8. В целях расчета возможной компенсации в виде единого ежегодного взноса в соответствии со статьями 21 и 22 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов Работник предоставляет Работодателю согласие на передачу Работодателем в РФС справок по форме 2-НДФЛ, а также сведений из указанных справок, в том числе своих персональных данных, содержащихся в таких справках, включая ИНН, фамилию, имя, отчество (при наличии), статус налогоплательщика, дату рождения, гражданство и паспортные данные Работника, сведения об облагаемых доходах, вычетах и исчисленном, удержанном и перечисленном в бюджет НДФЛ.

Согласие, выраженное в настоящем пункте, является письменным распоряжением Работника Работодателю.

Отзыв данного согласия может быть осуществлен Работником по письменному заявлению в установленной форме в адрес Работодателя.

* 1. 2.9. Стороны согласовали следующие условия о порядке использования Сторонами данного трудового договора прав на изображение Работника (с учетом требований Приложения №10 к настоящему Регламенту): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
  2. 2.10. Стороны признают нормы РФС и условие об обязательном досудебном порядке разрешения споров, возникающих по данному договору.

**СТАТЬЯ 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

3.1. Работник обязан:

3.1.1. Соблюдать спортивный режим, установленный Работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

3.1.2. Принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию Работодателя (в том числе лица, назначенного Работодателем Главным тренером команды);

3.1.3. Участвовать в тренировочных мероприятиях и иных мероприятиях, проводимых Работодателем (в том числе в коммерческих мероприятиях, собраниях, встречах, пресс-конференциях и т.д.).

3.1.4. Принимать участие в переездах футбольной команды, как на территории Российской Федерации, так и за её пределами; безоговорочно следовать по маршрутам и на транспортных средствах, предложенных Работодателем;

3.1.5. Использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную Работодателем;

3.1.6. Соблюдать регламентирующие документы ФИФА, УЕФА и РФС в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью Работника;

3.1.7. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника;

3.1.8. Не использовать запрещённые в спорте средства и (или) методы, проходить допинговый контроль в порядке, установленном законодательством о физической культуре и спорте;

3.1.9. Без письменного разрешения Работодателя не заниматься никакими опасными для здоровья видами спорта или иными видами деятельности, перечень которых определяется медицинским персоналом и тренерами Работодателя;

3.1.10. Проходить медицинские осмотры и медицинское лечение по указанию медицинского персонала Работодателя;

3.1.11. В случае заболевания или несчастного случая немедленно поставить в известность Работодателя. При наличии возможности он обязан предоставить медицинское свидетельство (заключение) о нетрудоспособности;

3.1.12. Сохранять деловую репутацию Работодателя во время публичных контактов с болельщиками и представителями средств массовой информации;

3.1.13. Не допускать нарушений норм морали и нравственности, как в личной жизни, так и в обществе; вести себя таким образом, чтобы это не могло повредить интересам Работодателя и (или) футбола;

3.1.14. Не разглашать коммерческую и иную охраняемую законом тайну, в том числе информацию об условиях и положениях трудовых и трансферных контрактов, внутренних документах Работодателя, условиях партнерских и спонсорских договоров;

3.1.15. Не участвовать лично, а также через своих родственников или иных лиц в основанных на риске играх и пари (включая тотализаторы, букмекерские организации и пр.), имеющих отношение к проведению футбольных матчей.

3.1.16. Незамедлительно сообщать Работодателю о своем заболевании/травме и в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, получать и предоставлять в клуб листки нетрудоспособности, установленной формы;

3.2. Работник имеет права и несёт обязанности в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем с учётом норм РФС, регламентирующими документами ФИФА, УЕФА и РФС.

3.3. Работник согласен на предоставление Работодателю и РФС (в случае решения вопроса о возможном вызове в сборную России по футболу или при разрешении органами РФС соответствующих споров с клубом) любой информации о состоянии своего здоровья (результаты медицинских обследований, оказания медицинских услуг и т.д.), в том числе составляющей врачебную тайну, при условии сохранения конфиденциальности указанной информации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.4. Работодатель признает и уважает право футболиста-профессионала за свой счет запросить[[1]](#footnote-1) дополнительное медицинское заключение о спортивной травме у независимого врача/медицинской организации, если он опротестовывает заключение, предоставленное врачом/медицинской организацией, указанным клубом. Если существует расхождение с полученными заключениями, то Работник и Работодатель обязаны обратиться за получением третьего заключения к врачу/медицинской организации совместно определенным Сторонами данного трудового договора (с компенсацией расходов по данному пункту стороне, чье первоначально представленное заключение подтверждено), если ими не будет установлено иное.

**СТАТЬЯ 4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

4.1. Работодатель обязан:

4.1.1. Своевременно и в полном объёме выплачивать Работнику ежемесячную заработную плату, а также производить другие выплаты в соответствии с настоящим Договором, приложениями к нему и локальными нормативными актами, устанавливающими условия и порядок премирования;

4.1.2. Обеспечивать надлежащие условия труда в соответствии с трудовым законодательством РФ, коллективными договорами и соглашениями, настоящим Договором, регламентами ФИФА, УЕФА и РФС (в том числе нормальные условия для проведения учебно-тренировочных занятий);

4.1.3. Обеспечить участие Работника в проведении учебно-тренировочных мероприятий и участие в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

4.1.4. Обеспечить страхование жизни и здоровья Работника, а также медицинское страхование в целях получения Работником дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования на условиях, предусмотренных настоящим Договором;

4.1.5. Организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных периодических (не реже одного раза в год) медицинских осмотров (обследований) Работника, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работника по его просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями.

4.1.6. Обеспечить Работника необходимой спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарём, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления им трудовой деятельности, соответствующими требованиям, предъявляемым ФИФА, УЕФА и РФС, а также поддерживать их в пригодном для нормального использования состоянии;

4.1.7. Работодатель обязан в период временной нетрудоспособности Работника, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по настоящему Договору, за счёт собственных средств производить ему доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка в случае, когда размер указанного пособия ниже среднего заработка Работника и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию Работника, осуществляемому Работодателем.

4.1.8. Работодатель обязан уважать и признавать гражданские права Работника (в частности, право на свободу слова, и т.д.), его права по их защите, а также соблюдать запрет дискриминации в отношении Работника;

4.1.9. Работодатель обязан в случае получения Работником в период действия с ним данного трудового договора спортивной травмы, в части не охватываемой его медицинским страхованием и обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве, оплачивать обоснованные расходы (осуществляемые только в период действия трудового договора и только если они не вызывают письменных возражений у врача клуба[[2]](#footnote-2), если иное не будет предусмотрено сторонами в настоящем трудовом договоре) по:

его лечению, осуществляемое на территории Российской Федерации (и/или за рубежом, если это будет установлено трудовым договором), в том числе по его проезду к месту лечения и обратно;

приобретению необходимых лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;

постороннему специальному медицинскому уходу.

4.2. Работодатель имеет права и несёт обязанности в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем с учётом норм РФС, регламентирующими документами ФИФА, УЕФА и РФС.

**СТАТЬЯ 5. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

5.1. Настоящий Договор является срочным трудовым договором и на основании статьи 59 и части первой 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации заключается на определённый срок, а именно: с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ года по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года включительно.

5.2. Датой начала работы устанавливается «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

**СТАТЬЯ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Работнику устанавливается ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым Работник может по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливаемой трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, при этом отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, но только в период между футбольными сезонами.

6.3. В соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня, если более длительная продолжительность не установлена коллективным договором и локальным нормативным актом Работодателя.

6.4. В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации за ненормированный рабочий день Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня, если более длительная продолжительность не установлена коллективным договором или локальным нормативным актом Работодателя.

6.5. Работнику предоставляется время отдыха в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Работодателя.

**СТАТЬЯ 7. ОПЛАТА ТРУДА**

7.1. Работнику устанавливается ежемесячный должностной оклад без учета компенсационных, стимулирующих, и социальных выплат в размере **\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

7.2. По решению Работодателя Работнику может выплачиваться премия за достижение спортивных результатов в соответствии с положением о премировании.

7.3. Работодатель вправе устанавливать стимулирующие выплаты, доплаты и надбавки и иные выплаты, размеры и порядок выплаты которых устанавливаются дополнительным (и) соглашением (ями) к настоящему договору и(или) локальными нормативными актами Работодателя.

**СТАТЬЯ 8. СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКА**

8.1. Работник подлежит социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

8.2. Работник подлежит страхованию жизни и здоровья, а также медицинскому страхованию.

**СТАТЬЯ 9. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

9.1. Трудовой договор может быть прекращён по основаниям, предусмотренным Главой 13 и статьей 348.11 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись.

9.3. В случае расторжения трудового договора по инициативе Работника (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), Работник обязан произвести выплату в пользу Работодателя в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

9.4. Уважительными причинами прекращения трудового договора являются причины, указанные в Регламенте РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

9.5. Условия и порядок перехода Работника к другому работодателю («трансфера»), а также выплаты компенсаций устанавливаются Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

**СТАТЬЯ 10. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ**

10.1. В случае возникновения спора между Сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров. Если спор между Сторонами не будет урегулирован, то он подлежит разрешению в соответствии с Регламентом РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов и Регламентом РФС по разрешению споров.

**Вариант А**

Стороны пришли к соглашению, что решение Палаты по разрешению споров может быть обжаловано в «Национальный Центр Спортивного Арбитража» при Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата» в соответствии Регламентом РФС по разрешению споров и арбитражным соглашением (Приложение №\_\_ к трудовому договору).

**Вариант Б**

Стороны пришли к соглашению, что решение Палаты по разрешению споров может быть обжаловано в Спортивный арбитражный суд (Tribunal Arbitral du Sport) в г. Лозанна (Швейцария) (далее – КАС) в соответствии Регламентом РФС по разрешению споров и правилами рассмотрения споров КАС.

**СТАТЬЯ 11. РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН**

|  |  |
| --- | --- |
| **Работник:** | **Работодатель:** |
| Ф.И.О. | Полное наименование:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Паспорт: серия \_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  дата выдачи: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  код подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_.  Адрес проживания: | Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  ИНН\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Банковские реквизиты:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/  М.П. |

**Отметка об участии посредника при подписании трудового договора:**

ФИО посредника (наименование посредника - юридического лица, ФИО представителя посредника): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Номер Свидетельства об аккредитации посредника:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Представляет интересы: футболиста/ клуба

(*нужное подчеркнуть)*

Подпись посредника (представитель посредника):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ дата: «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года

**Форма № 14**

1. С обязанностью клуба предоставить по просьбе футболиста в таком случае ему отпуск без сохранения заработной платы не менее 1 рабочего дня. [↑](#footnote-ref-1)
2. В разумный срок, например, в ответ на запрос от футболиста, сделанный на официальную электронную почту клуба. [↑](#footnote-ref-2)