

**РАЗДЕЛ I. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА  
С ФУТБОЛИСТАМИ-ПРОФЕССИОНАЛАМИ И ТРЕНЕРАМИ**

- 1.1. Футболисты-профессионалы и тренеры
- 1.2. Необходимые действия перед заключением трудового договора
  - 1.2.1. Вступление в переговоры с футболистом
  - 1.2.2. Медицинское обследование
  - 1.2.3. Виза и разрешение на работу
- 1.3. Заключение трудового договора с футболистом/тренером
  - 1.3.1. Форма трудового договора
  - 1.3.2. Язык договора
  - 1.3.3. Продолжительность трудового договора
  - 1.3.4. Подписание трудового договора
  - 1.3.5. Существенные условия трудового договора  
футболиста/тренера
- 1.4. Заработная плата, бонусы и надбавки

## **РАЗДЕЛ I. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ФУТБОЛИСТАМИ И ТРЕНЕРАМИ**

### 1.1. Футболисты-профессионалы и тренеры

*Профессионалом* является игрок, имеющий с клубом письменный контракт и получающий оплату за свою футбольную деятельность в большем объеме, нежели оплата фактически понесенных им расходов. Все остальные игроки считаются любителями [ст. 2 Регламента ФИФА по статусу и переходам игроков, (Далее – Регламент ФИФА)].

*Футболист-профессионал* – игрок, заключивший с профессиональным футбольным клубом трудовой договор в письменной форме и получающий вознаграждение за свою деятельность, превышающее компенсацию фактических расходов футболиста, связанных с подготовкой и участием в соревнованиях по футболу. Компенсация, не ставшая под сомнение любительский статус футболиста, допускается в отношении расходов футболиста на питание, проезд, проживание, экипировку и страхование, связанных с подготовкой и участием в соревнованиях по футболу [Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, термины и определения (Далее – Регламент РФС)].

*Тренер* – физическое лицо, нанятое профессиональным футбольным клубом или ассоциацией на определенную футбольную должность, которая:

– включает одну или более из следующих трудовых обязанностей: подготовка и тренировка игроков, отбор игроков на матчи и соревнования, выбор тактики во время матчей или соревнований; и/или

– требует наличие тренерской лицензии в соответствии со внутренними или континентальными регламентами [Регламент ФИФА, термины и определения].

### 1.2. Необходимые действия перед заключением трудового договора

#### 1.2.1. Вступление в переговоры с футболистом

· Первое, что необходимо учитывать клубу перед вступлением в переговоры с игроком, имеющим действующий трудовой договор с другим клубом: «Клуб, намеревающийся заключить контракт с профессиональным игроком, обязан в письменном виде информировать об этом его нынешний клуб еще до вступления в переговоры с этим профессиональным игроком. Профессиональный игрок вправе заключить контракт с другим клубом

только тогда, когда его **контракт с нынешним клубом истек или истечет через шесть месяцев**. Любое нарушение данного положения влечет за собой наложение соответствующих санкций» [п. 3 ст. 18 Регламента ФИФА].

· Кроме того, действительность трудового договора не может быть обусловлена завершением какого-либо административного действия, который клуб должен обеспечить до подписания трудового договора с игроком. Ответственность клуба в данном случае как работодателя заключается в том, чтобы предпринять все административные действия, необходимые для регистрации игрока [медицинское обследование, получение разрешения на работу и т.д.], а также позволить ему надлежащим образом выполнять свои договорные обязательства по трудовому договору.

**Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя [ст. 56 Трудового кодекса РФ (Далее – ТК РФ)].

**Важно!** Клубам необходимо учитывать, что, несмотря на то, что в российской практике [глава 11 ТК РФ] заключением трудового договора является непосредственно подписание письменного соглашения двумя сторонами, ФИФА **допускает** [см. Комментарии к Регламенту ФИФА] возможность направления писем-приглашений или заключения «предварительных контрактов», в которых большое значение необходимо уделять формулировкам, чтобы сторона футболиста не расценила их как договорное предложение о подписании «окончательного контракта».

В данном случае клуб **должен быть предельно осторожен** и стараться отражать в направляемом документе фактические данные о намерении провести дальнейшие переговоры после прохождения игроком медицинского обследования и до заключения «окончательного контракта», чтобы такой «предварительный контракт» выглядел как взаимное обязательство двух сторон заключить контракт на более поздний срок после наступления определенных условий и выполнения необходимых административных действий.

Допускается участие футболиста в предварительных просмотрах (участие в тренировочных и иных мероприятиях с футбольной командой, а также в товарищеских футбольных матчах) перед подписанием трудового договора с профессиональным футбольным клубом без возникновения трудовых отношений с этим профессиональным футбольным клубом с целью оценки его профессиональных и деловых качеств.

[п. 4<sup>1</sup> ст. 6 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов]

### 1.2.2. Медицинское обследование

- Проведя переговоры с футболистом и достигнув соглашения между сторонами, футбольный клуб **до** подписания трудового договора должен провести все необходимые тесты и обследования футболиста.

- В противном случае он **лишается права** в дальнейшем ссылаться на то, что футболист обманул его, предоставив неверную информацию о своем здоровье, или на то, что у клуба было мало времени на проведение обследования.

Позиция ФИФА по данному вопросу, основанная на п.4 ст. 18 Регламента ФИФА: «законная сила контракта не может зависеть от положительного результата медицинского осмотра и/или предоставления разрешения на трудовую деятельность».

**Важно!** После заключения трудового договора клуб **не вправе** прекратить его в связи с неудовлетворительным медицинским обследованием футболиста. При этом обязанность обеспечить медицинское обследование полностью лежит на клубе, футболист же в свою очередь должен просто не уклоняться от его проведения, принять в нем участие и следовать рекомендациям врачей.

В случае если клуб расторгнет договор по результатам проведенного медицинского осмотра, это может быть расценено как прекращение трудового договора без обоснованной причины, что непременно **повлечет за собой применение к нему санкций**.

### 1.2.3. Виза и разрешение на работу

Вступление в силу трудового договора не может быть

обусловлено положительными результатами медицинского осмотра футболиста и [или] предоставлением футболисту разрешения на осуществление трудовой деятельности в Российской Федерации. [ст. 6 Регламента РФС по статусу и переходам [трансферам] футболистов]. Несоблюдение сторонами трудового договора положения, установленного настоящим пунктом, не влечёт отказа в Регистрации футболиста за клуб.

**Важно!** Ответственность за получение визы или разрешения на работу **лежит на клубе**. Клуб должен предпринять все необходимые действия для обеспечения игрока необходимыми документами к моменту заключения с ним трудового договора.

Так, если стороны подписывают трудовой договор, а впоследствии от компетентных органов будет получен отказ в предоставлении необходимого разрешения, такой трудовой договор **будет считаться действительным и обязательным**.

А если он будет расторгнут клубом из-за отказа государственных органов, то такое расторжение будет считаться совершенным без уважительной причины. Любое положение, включенное в трудовой договор (например, пункт, делающий выдачу разрешения на работу или визы прецедентным условием), будет считаться недействительным, а трудовой договор в целом останется в силе, даже если игрок не сможет оказывать свои услуги в качестве профессионального футболиста, не нарушая лично национального законодательства.

Таким образом, если клуб не выполняет это административное действие, то впоследствии он не должен иметь возможности извлечь выгоду из ситуации в свою пользу в ущерб игроку [Комментарии к Регламенту ФИФА].

· **Приглашение на въезд в Российскую Федерацию необходимо для получения иностранным гражданином визы** [абз. 4 п. 1 ст. 2 Закона № 115-ФЗ, абз. 1 пп. 1 ч. 1 ст. 25 Федерального закона от 15.08.1996 г. № 114-ФЗ].

· **Если иностранный гражданин въезжает в РФ для осуществления трудовой деятельности, ему выдается **обыкновенная рабочая виза****. Она оформляется на срок действия трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ [оказание услуг], но, как правило, не более чем на один год [ч. 14 ст. 25.6 Федерального закона от 15.08.1996 г. № 114-ФЗ]. Условия её выдачи зависят от ряда факторов, в первую очередь от правовых отношений РФ с государством, гражданином которой является приглашаемый спортсмен.

Форма приглашения на въезд в РФ утверждена Приказом МВД России от 09.08.2017 г. № 619

· Приглашение на въезд в РФ иностранных работников в целях осуществления трудовой деятельности выдает федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел или его территориальный орган по ходатайству о выдаче приглашения, поданному работодателем или заказчиком работ (услуг) в соответствующий орган [п. 2 ст. 18 Закона № 115-ФЗ, абз. 7, 8 пп. 1 ч. 1 ст. 25 Федерального закона от 15.08.1996 г. № 114-ФЗ].

· Работодатели или заказчики работ (услуг), приглашающие иностранца в РФ в целях осуществления трудовой деятельности, обязаны иметь разрешение на привлечение и использование иностранных работников.

**Разрешение на работу** – документ, который подтверждает право иностранного гражданина, прибывшего в Россию в визовом порядке на временное осуществление на территории РФ трудовой деятельности. (абз. 17 п. 1 ст. 2 Федерального закона № 115-ФЗ)

**Важно!** Работодатели, привлекающие к трудовой деятельности иностранных граждан, **обязаны уведомлять** территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел в субъекте РФ, на территории которого трудятся иностранцы, о заключении и прекращении (расторжении) с ними трудовых договоров или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг). Срок уведомления – **не позднее трех рабочих дней** с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора [абз. 1 п. 8 ст. 13 Федерального закона № 115-ФЗ, п. 2 Порядка подачи уведомления о заключении (прекращении) трудового договора (утв. Приказом МВД России от 30.07.2020 г. № 536)].

**Патент** – это разрешительный документ, который позволяет иностранцу жить и работать в России. Оформляют патент иностранцы из **безвизовых стран, которые не входят в состав ЕАЭС**.

· Работодатели или заказчики работ (услуг), являющиеся юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями либо частными нотариусами, адвокатами, учредившими адвокатский кабинет, или иными лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с

федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, имеют право привлекать к трудовой деятельности законно находящиеся на территории Российской Федерации иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, **не требующем получения визы, и достигших возраста восемнадцати лет**, при наличии у каждого такого иностранного гражданина **патента, выданного в соответствии с настоящим Федеральным законом (п. 1 ст. 13 Федерального закона № 115-ФЗ)**.

· Патент выдается иностранному гражданину на срок **от одного до двенадцати месяцев**. Срок действия патента может неоднократно продлеваться на период от одного месяца. При этом общий срок действия патента с учетом продлений **не может составлять более двенадцати месяцев со дня выдачи патента (п. 5 ст. 13 Федерального закона № 115-ФЗ)**.

· Для получения патента иностранный гражданин **в течение тридцати календарных дней** со дня въезда в Российскую Федерацию представляет лично или через уполномоченную субъектом Российской Федерации организацию, указанную в пункте 9 статьи 13 Федерального закона № 115-ФЗ, в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел список документов, указанных в п. 2 ст. 13 Федерального закона № 115-ФЗ.

**Важно!** Если работодатель не предпринимает необходимых действий для обеспечения своих работников видом на жительство и разрешением на работу и если это вынуждает игрока покинуть страну, в которой он нанят, и, таким образом, фактически прекратить выполнение своей работы, это рассматривается в качестве **необоснованного нарушения трудового договора со стороны работодателя**.

Игрок должен полностью сотрудничать с клубом в процессе решения вопроса получения таких документов. Игрок должен прибыть в расположение клуба и обеспечить его всей необходимой информацией и документами для облегчения получения визы и разрешения на работу.

Кроме того, **неправомерное участие в матче Игрока** (за исключением случаев участия в матче дисквалифицированного футболиста, для рассмотрения которых необходимо подать протест в соответствии со статьей 125 Дисциплинарного регламента РФС), **в том числе участие в матче Игрока, заявленного (дозаявленного) Клубом на основании недостоверных документов, не оформленного в установленном порядке, не имеющего действующего трудового договора с клубом (в отношении футболистов-профессионалов, нарушение иных установленных регламентом Соревнования ограничений для участия в матче футболистов/обязательных требований для участия в матче футболистов (например, нарушение ограничений, связанных с участием в матче футболистов, имеющих статус «легионер») – наказывается аннулированием результата матча, присуждением**

поражения совершившему нарушение виновному Клубу и штрафом в соответствии с пунктом 19 Приложения №1 к Дисциплинарному регламенту РФС (п. 1 ст. 99 Дисциплинарного регламента РФС).

### 1.3. Заключение трудового договора футболиста/тренера

#### 1.3.1. Форма трудового договора

· Футболист-профессионал/тренер и профессиональный футбольный клуб заключают трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации **в письменной форме** на определённый срок.

· Футболист-профессионал **не вправе** заключать более 1 (одного) трудового договора с профессиональными футбольными клубами на один и тот же период, за исключением случаев трансфера футболиста-профессионала на условиях «аренды».

· Трудовой договор между профессиональным футбольным клубом и футболистом-профессионалом/тренером, изменения и дополнения к нему должны быть составлены в письменной форме в количестве **не менее 2 [двух] экземпляров и постранично подписаны сторонами** [п. 5 ст. 6 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов].

Рекомендуемая форма трудового договора между профессиональным футбольным клубом и футболистом-профессионалом установлена Приложением № 4 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

Рекомендуемая форма трудового договора между профессиональным футбольным клубом и тренером установлена Приложением № 11 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов.

#### 1.3.2. Язык договора

· Трудовой договор составляется **на русском языке**.

· При необходимости текст договора можно перевести на иностранный язык, понятный иностранному работнику [ст. 68 Конституции РФ, подп. 1 п. 1 ст. 3 Федерального закона от 01.06.05 № 53-ФЗ, п. 2 ст. 22 приложения к Рекомендации № 86 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах»].



**Важно!** Для последующей регистрации в системе отслеживания трансферов (СОТ) и для получения Международного трансферного сертификата (МТС) документ должен быть переведен на один из четырех официальных языков УЕФА (немецкий, английский, французский или испанский). Если это обязательство не выполнено, документ не будет приниматься во внимание (Приложение № 3 Регламента ФИФА).

### 1.3.3. Продолжительность трудового договора

· **Минимальная продолжительность** срока действия трудового договора футболиста-профессионала составляет **период с даты его вступления в силу до даты окончания соревновательного периода** соответствующего футбольного клуба в текущем спортивном сезоне (за исключением случаев трансфера на условиях «аренды»).

Срок трудового договора	Возраст футболиста
не более 5 (пяти) лет	> 18 (восемнадцати) лет
не более 3 (трёх) лет	< 18 (восемнадцати) лет

[ст. 6 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов]

· Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста **шестнадцати лет**, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

· Лица, получившие общее образование и достигшие возраста **пятнадцати лет**, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста **пятнадцати лет** и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

· С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста **четырнадцати лет**, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста

*четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы [ст. 63 ТК РФ].*

**Важно!** Международные переходы игроков допустимы только в случае, если игрок **старше 18 лет**.

- В ст. 19 Регламента ФИФА указаны **пять существующих исключений** из этого правила.

- Положения данной статьи применимы также к любому игроку, который до этого никогда не был зарегистрирован в клубе и не является гражданином страны, в которой он хочет зарегистрироваться [ст. 19 Регламента ФИФА].

### 1.3.4. Подписание трудового договора

- Договор должен быть подписан обеими сторонами – и футболистом/тренером, и клубом. Если одна из сторон не подписывает трудовой договор, **то такой договор должен считаться не имеющим юридической силы**.

- Трудовой договор, не подписанный со стороны клуба надлежащим лицом, является **недействительным**.

### Футболист

- В связи с необходимостью предоставления трудового договора на соответствующую регистрацию и в целях доказательства факта заключения такого трудового договора в день его заключения профессиональный футбольный клуб обязан **бесплатно** выдать футболисту-профессионалу и тренеру под роспись заверенную клубом копию заключенного трудового договора или его оригинал (**возможен третий экземпляр**).

### Участие посредника:

- Если к обсуждению условий трудового договора, а также условий перехода футболиста привлекался посредник, то отметка об использовании футболистом и [или] клубом услуг посредника **должна быть сделана в трудовом договоре** с указанием фамилии, имени, отчества посредника, а также чьи интересы представляет указанный посредник.

- Взаимодействие посредника с клубом/футболистом-профессионалом/тренером регулируется Регламентом РФС по работе с посредниками.

- Предоставление посреднических услуг посредник (представитель посредника) должен удостоверить своей личной подписью в трудовом договоре в месте указания его персональных данных.

- Клуб при обсуждении условий трудового договора с футболистом-профессионалом в случае участия в обсуждении таких условий посредника (со стороны футболиста) **вправе потребовать** от посредника предоставить копию зарегистрированного в РФС договора между ним и футболистом, а также предоставления копии доверенности, выданной футболистом посреднику [ст. 7 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов].

**Важно!** Регистрация трудового договора между профессиональным футбольным клубом и футболистом-профессионалом, изменений и (или) дополнений, дополнительных соглашений (приложений) осуществляется РФС (если иное не будет установлено в соглашении с соответствующей Лигой) по обращению профессионального клуба. Профессиональный футбольный клуб обязан предоставить трудовой договор на регистрацию в РФС **в течение 30 (тридцати) дней** с момента заключения трудового договора, внесения в него изменений и (или) дополнений, заключения дополнительных соглашений (приложений) к указанному трудовому договору.

Для регистрации трудового договора, изменений и (или) дополнений, дополнительных соглашений (приложений) к указанному трудовому договору профессиональный футбольный клуб загружает соответствующий документ в РФСЦП в соответствии с **процедурой, указанной в разделе 3.5 Положения о паспортизации субъектов футбола и регистрационной политике РФС для регистрации футболиста-профессионала** [ст. 6 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов].

## Тренер

- Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте.

- Данные рекомендации применяются к тренерам футбольных команд – участниц профессиональных соревнований. Так, Приложение №2 Регламента ФИФА регулирует трудовые отношения тренеров, которые:

- получают оплату за свою тренерскую деятельность больше, чем расходы, которые они в связи с этой деятельностью несут; и

- наняты профессиональным футбольным клубом или ассоциацией.

- Тренер должен иметь письменный трудовой договор с клубом или ассоциацией, заключенный на **индивидуальной основе**.
- Трудовой договор должен включать существенные элементы трудового договора, такие как, кроме прочего, предмет договора, права и обязанности сторон, статус и род занятий сторон, согласованное вознаграждение, срок действия договора и подписи каждой стороны.
- Если к переговорам по трудовому договору и его подписанию привлечен посредник, он должен быть указан в контракте.
- Действительность трудового договора **не должна зависеть** от:
  - получения разрешения на работу или ПМЖ;
  - требования наличия определенной тренерской лицензии;
  - иных требований административного или нормативного порядка.

**Важно!** При приеме на работу клубы и ассоциации должны действовать с должной осмотрительностью, чтобы обеспечить соответствие тренера необходимым требованиям (например, наличие необходимой тренерской лицензии) и выполнение своих обязанностей [Приложение №2 Регламента ФИФА].

· На всех тренеров, внесенных в форму №2, дополнительно к перечню документов, указанных в п. 8.14 настоящего Регламента, предоставляется заверенная печатью Клуба скан-копия лицензии тренерской категории. Лицензия тренерской категории должна соответствовать «Положению РФС по обучению и лицензированию футбольных тренеров» и действующим «Правилам РФС по лицензированию футбольных клубов в Российской Федерации» [п. 8.16 Регламента всероссийских соревнований по футболу среди мужчин Футбольной национальной лиги сезона 2022-2023 годов «Первая лига сезона 2022-2023»].

· Клуб, тренер которого проходит обучение на соответствующую лицензию тренерской категории, предоставляет в ФНЛ документ учебного заведения, где проходит обучение тренер, о том, что данный тренер является слушателем образовательной программы, признаваемой РФС и позволяющей ему получить необходимую лицензию тренерской категории [п. 8.17 Регламента всероссийских соревнований по футболу среди мужчин Футбольной национальной лиги сезона 2022-2023 годов «Первая лига сезона 2022-2023»].

· В зависимости от уровня образования, квалификации и результатов предыдущей практической деятельности тренерам выдаются лицензии следующих аттестационных уровней: «Д», «С», «В», «А», «А-элитный детско-юношеский футбол», «Про» («PRO») [п. 2.1 Положения по обучению и лицензированию футбольных тренеров].

№ п.п.	Вид лицензии	Право работы
1	Лицензия «Д»	в качестве тренера в детско-юношеских командах
2	Лицензия «С»	в качестве тренера по футболу и его разновидностям в детско-юношеских командах, в любительских клубах, в клубах 1 и 2 дивизионов и в [молодежных] дублирующих составах клубов РФПЛ
3	Лицензия «В»	в качестве тренера по футболу и его разновидностям в соответствии с п.п. 2 и в качестве главного тренера в клубах второго дивизиона и дублирующих [молодежных] составах клубов РФПЛ, Ассоциации мини-футбола России, в качестве тренера в клубах РФПЛ и 1 и 2 дивизионов, а также работать в качестве тренера в странах, входящих в Тренерскую конвенцию УЕФА по аттестационному уровню «В»
4	Лицензия «А»	в качестве тренера по футболу и его разновидностям, указанным в п.п. 2 и 3, а также в качестве главного тренера в клубах первого дивизиона, тренера в клубах РФПЛ, а также работать в качестве тренера или главного тренера в странах, входящих в Тренерскую конвенцию УЕФА по аттестационным уровням «В» и «А» [по выбору]
5	Лицензия «А-элитный детско-юношеский футбол»	в качестве тренера по футболу и его разновидностям в соответствии с п.п. 1, 2, а также в качестве Главного тренера детско-юношеских команд клубов любого уровня
6	Лицензия «ПРО» (PRO)	в качестве тренера по футболу и его разновидностям, указанным в п.п. 1, 2, 3, а также в качестве главного тренера в клубах РФПЛ, а

также работать в качестве тренера или главного тренера в странах, входящих в Тренерскую конвенцию УЕФА по аттестационным уровням «В», «А», и «ПРО» (по выбору)

(п.п. 2.2., 2.3., 2.4., 2.5., 2.6., 2.7. Положения по обучению и лицензированию футбольных тренеров)

· С 1 января 2021 года работодатели сдают сведения о приеме и увольнении работников **не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего документа**. Это может быть приказ, распоряжение, иное решение или документ, который подтверждает оформление или прекращение трудовых отношений.

· О переводах на другую постоянную работу или подаче сотрудником заявления о выборе способа ведения трудовой книжки данные в СЗВ-ТД подают **не позднее 15 числа следующего месяца** (п. 1.8 Порядка заполнения, утв. постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 г. №730п).

**Важно!** Непредставление в установленный Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» срок либо представление неполных и (или) недостоверных сведений, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц (п. 8 ст. 1 Федерального закона от 01.04.2020 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»).

### 1.3.5. Существенные условия трудового договора

· В трудовом договоре, заключаемом профессиональным футбольным клубом с футболистом-профессионалом, **в обязательном порядке** указываются (ст. 7 Регламента РФС по статусу и переходам [трансферу] футболистов):

№	Обязательные положения
1	Фамилия, имя, отчество, дата рождения и гражданство футболиста, полное наименование профессионального футбольного клуба с указанием его организационно-правовой формы
2	Сведения о документах, удостоверяющих личность

	футболиста-профессионала
3	Идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) профессионального футбольного клуба
4	Сведения о представителе профессионального футбольного клуба, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделён соответствующими полномочиями
5	Место и дата заключения трудового договора
6	Место работы с указанием структурного подразделения (футбольная команда)
7	Трудовая функция футболиста-профессионала (работа в качестве спортсмена, спортсмена-профессионала, спортсмена-инструктора, спортсмена-профессионала [инструктора] по футболу и т.п.)
8	Дата начала работы и срок действия трудового договора
9	Условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)
10	Режим рабочего времени и времени отдыха
11	Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (разъездной или другой характер работы)
12	Обязанность профессионального футбольного клуба обеспечить обязательное социальное страхование футболиста-профессионала в соответствии с трудовым и иным законодательством Российской Федерации
13	Обязанность профессионального футбольного клуба обеспечить страхование жизни и здоровья футболиста-профессионала, а также медицинское страхование в целях получения футболистом-профессионалом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программ обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования
14	Обязанность профессионального футбольного клуба организовывать за счёт собственных средств обязательный предварительный и ежегодный периодический медицинский осмотр футболиста-профессионала, внеочередные медицинские осмотры футболиста-профессионала по его просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также обязанность

	футболиста-профессионала проходить указанные медицинские осмотры и следовать медицинским рекомендациям
15	Обязанность профессионального футбольного клуба обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие футболиста-профессионала в спортивных соревнованиях под руководством тренера [тренеров]
16	Обязанность профессионального футбольного клуба обеспечить футболиста-профессионала необходимой спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарём, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления им трудовой деятельности, а также обязанность поддерживать их в пригодном для нормального использования состоянии
17	Обязанность профессионального футбольного клуба в период временной нетрудоспособности футболиста-профессионала, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому 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 футболиста-профессионала и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию футболиста-профессионала, осуществляемому работодателем
18	<p>Обязанность профессионального футбольного клуба в случае получения футболистом-профессионалом в период действия с ним трудового договора спортивной травмы на спортивных мероприятиях такого профессионального футбольного клуба, в части не охватываемой его медицинским страхованием и обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве, оплачивать следующие обоснованные расходы [осуществляемые только в период действия трудового договора и только если они не вызывают письменных возражений у врача клуба, если иное не будет предусмотрено сторонами в трудовом договоре]:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– расходы по лечению футболиста-профессионала, осуществляемому 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;</li> <li>– расходы по приобретению необходимых лекарств,</li> </ul>



	изделий медицинского назначения и индивидуального ухода; – расходы по постороннему специальному медицинскому уходу
19	Обязанность футболиста-профессионала соблюдать спортивный режим, установленный профессиональным футбольным клубом, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям
2 0	Обязанность футболиста-профессионала принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию профессионального футбольного клуба
21	Обязанность футболиста-профессионала не использовать запрещённые в спорте средства (допинг) и (или) методы, проходить допинговый контроль
2 2	Условие о согласии футболиста-профессионала на передачу профессиональным футбольным клубом его персональных данных, копии трудового договора в РФС и (или) соответствующую Лигу, регистрацию копии трудового договора в РФСЦП, 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 3	Условие о признании норм РФС и условие о согласии сторон на обязательный досудебный порядок разрешения споров, возникающих по данному договору
2 4	Арбитражное соглашение об обжаловании решения, принятого органом РФС в порядке досудебного урегулирования (разрешения) споров

· Стороны **вправе** внести в трудовой договор и другие согласованные между собой условия, **не противоречащие** законодательству Российской Федерации и (или) регламентирующим и иным документам ФИФА, УЕФА, РФС.

· Условия трудового договора должны соблюдаться сторонами и могут быть изменены только на основании соглашения сторон, заключённого **в письменной форме**.

· Спортсмен/тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме **не позднее чем за один месяц**, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее

четырёх месяцев (статья 348.12 ТК РФ Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером).

· В трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов/тренеров **могут быть предусмотрены** условия об обязанности спортсменов/тренеров предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе (по собственному желанию) в срок, превышающий один месяц, если нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, для этих категорий спортсменов/тренеров установлены ограничения перехода (условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие один месяц. Продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию определяется сторонами трудового договора в соответствии с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта (статья 348.12 ТК РФ Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером).

· В трудовом договоре со спортсменом/тренером может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена/тренера произвести в пользу работодателя **денежную выплату в случае расторжения** трудового договора по инициативе спортсмена/тренера (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (статья 348.12 ТК РФ Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером).

· **Размер** денежной выплаты определяется трудовым договором (статья 348.12 ТК РФ Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером).

**Важно!** В трудовой договор не могут включаться условия, ухудшающие положение футболиста-профессионала/тренера по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации. Если такие условия будут включены в трудовой договор, то они являются недействительными.

Условия трудового договора, предоставляющие футбольному клубу дополнительное время для выплаты профессиональным футболистам/тренерам сумм, подлежащих к оплате по условиям трудового договора (так называемые «периоды отсрочки платежей»), **не признаются** (ст. 7 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов).

#### 1.4. Заработная плата, бонусы и надбавки

· Размеры, порядок и условия выплаты профессиональным футбольным клубом футболисту-профессионалу/тренеру должностного оклада, премий, доплат, надбавок и других стимулирующих выплат, а также пособий, материальной помощи, иных видов вознаграждений, предоставления других льгот материального характера устанавливаются **в соответствии с законодательством Российской Федерации** и могут быть предусмотрены:

– непосредственно **в тексте трудового договора** или, по желанию сторон, в виде **дополнительного соглашения [приложения] к трудовому договору**, при этом регистрация указанного дополнительного соглашения [приложения] является обязательной наряду с регистрацией трудового договора и изменений и [или] дополнений к нему;

– в действующем в профессиональном футбольном клубе **локальном нормативном акте** [за исключением должностного оклада], с которым футболист-профессионал/тренер **должен быть ознакомлен под роспись** в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации [ст. 7 Регламента РФС по статусу и переходам [трансферу] футболистов].

Сумма дохода за налоговый период	Ставка НДФЛ
Доход футболиста/тренера <b>не превышает 5</b> млн рублей за налоговый период	13%
<b>С момента, когда</b> доход футболиста/тренера <b>превысил 5</b> млн рублей за налоговый период	15%

[Федеральный закон от 23 ноября 2020 г. № 372-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в части налогообложения доходов физических лиц, превышающих 5 миллионов рублей за налоговый период»].

· При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и [или] других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов [денежной компенсации] в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно [ст. 236 ТК РФ].

**Важно!** Заработная плата должна выплачиваться **не реже чем каждые полмесяца** [ст. 136 ТК РФ].

«Впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу» [ст. 423 ТК РФ].

«Размер аванса в счет заработной платы рабочих за первую половину месяца определяется соглашением администрации предприятия [организации] с профсоюзной организацией при заключении коллективного договора, однако **минимальный размер указанного аванса должен быть не ниже тарифной ставки рабочего за отработанное время**» [Постановление Совета Министров СССР № 566 от 23.05.1957 «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца», письмо Роструда от 08.09.2006 № 1557-6 «Начисление авансов по зарплате», письмо Минздравсоцразвития от 25.02.2009 № 22-2-709].

### Надбавки

· За труд в плохом климате в Трудовом кодексе есть **две** надбавки. Работник получает их вместе с зарплатой два раза в месяц. Размер надбавки для каждого города установлен письмом Минздравсоцразвития РФ от 21.08.2009 г. № 1171-13 «О применении нормативных правовых актов, утверждающих размеры районных коэффициентов».

**Районный коэффициент** — это надбавка работникам Крайнего Севера, приравненных к ним местностям и других городов России с плохим климатом. Надбавка **не зависит от стажа и положена работнику с первого дня работы**. Коэффициент в каждом городе свой — от 1,1 до 2, чем хуже климат, тем он выше. Есть города, где надбавка положена вообще всем работникам, а есть где только работникам из отдельных отраслей [ст. 316 ТК РФ, ст. 10 Закона № 4520-1].

· Статья 316 ТК РФ устанавливает, что размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации. Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

**Процентная надбавка** (северная надбавка, «полярка») — это надбавка **за стаж** работникам Крайнего Севера и приравненных к нему местностей. За каждые полгода работы к зарплате добавляется от 10 до 20 %, пока надбавка не вырастет до регионального предела [ст. 317 ТК РФ, ст. 11 Закона № 4520-1].

• Согласно ст. 317 ТК РФ лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются аналогично размеру и порядку применения районного коэффициента.

**Важно!** Профессиональный футбольный клуб обязан **в течение 5 (пяти) рабочих дней** с момента поступления соответствующего письменного обращения от футболиста-профессионала/тренера, являющегося работником клуба, предоставить заверенную копию локального нормативного акта, действующего в клубе и касающегося вопросов стимулирования (поощрения), включая премии, либо представить письмо об отсутствии действующих в клубе таких локальных нормативных актов.

В случае непредоставления футболисту-профессионалу/тренеру копий документов к профессиональному футбольному клубу **могут быть применены санкции** согласно Приложению №3 Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов [ст. 7<sup>1</sup> Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов].