

**Приложение №1 к Положению ФГР
о переходах спортсменов из одного клуба
(команды) в другой клуб (команду)**

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 _____, 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 ФГР, регламентирующими документами ИГФ, ЕГФ и ФГР, заключили настоящий трудовой договор (далее – Договор) о нижеследующем:

СТАТЬЯ 1. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1.1. ИГФ – Международная федерация гандбола;

1.2. ЕГФ – Европейская федерация гандбола;

1.3. ФГР – Общероссийская общественная организация «Федерация гандбола России»;

1.4. Переход («трансфер») – урегулированные регламентирующими документами ИГФ и ФГР отношения, связанные со сменой гандбольного клуба (команды), за который гандболист зарегистрирован как участник соревнований по гандболу.

1.5. Дисквалификация гандболиста – отстранение гандболиста от участия в соревнованиях, которое осуществляется уполномоченными органами ИГФ, ЕГФ или ФГР за нарушение правил игры в гандбол, регламентов соревнований, антидопинговых правил или норм, утверждённых ИГФ, ЕГФ или ФГР.

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 течении срока действия настоящего Договора Работодатель обязан знакомить Работника под роспись с нормами, утверждёнными общероссийскими спортивными федерациями, правилами игры в гандбол, 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 для хранения и дальнейшей обработки, в том числе с помощью информационных его персональных данных, копии трудового договора в ФГР, а в случае включения гандболиста 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.

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, спортивных мероприятиях и иных мероприятиях проводимых Работодателем (в том числе в коммерческих мероприятиях, собраниях, встречах, пресс-конференциях и т.д.) исключительно по указанию Работодателя.

3.1.4. Принимать участие в переездах гандбольной 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 ИГФ, ЕГФ и ФГР 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, соблюдать общероссийские антидопинговые правила и правила, установленные ИГФ, 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) гандбола;

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 гандбольных матчей.

3.1.16. Предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях прохождения допинг-контроля.

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 ФГР, регламентирующими документами ИГФ, ЕГФ и ФГР.

3.3. Работник согласен на предоставление Работодателю и ФГР (в случае решения вопроса о возможном вызове в сборную России по гандболу или при разрешении органами ФГР 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 Работника за свой счет запросить дополнительное медицинское заключение о спортивной травме у независимого врача/медицинской организации, если он опротестовывает заключение, предоставленное врачом/медицинской организацией, указанным клубом. Если существует расхождение 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 их выплаты;

4.1.2. Обеспечивать надлежащие условия труда в соответствии с трудовым законодательством РФ, коллективными договорами и соглашениями, настоящим Договором, регламентами ИГФ, ЕГФ и ФГР

;4.1.3. Обеспечить участие Работника в проведении 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 требованиями, предъявляемым ИГФ, ЕГФ и ФГР, а также поддерживать их в пригодном для нормального использования состоянии;

4.1.7. 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;

4.1.8. 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, обеспечить спортсмена выплатами в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ.

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 ФГР, регламентирующими документами ИГФ, ЕГФ и ФГР.

4.3. Работодатель вправе отстранить Работника от участия в спортивных соревнованиях в соответствии со ст. 348.5 ТК РФ.

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.

5.3. Действие настоящего трудового договора может быть приостановлено на период временного перевода Работника к другому Работодателю (аренда), а также в случаях, предусмотренных Положением ФГР о переходах спортсменов из одного клуба (команды) в другой клуб (команду) в случаях невыполнения своих материальных обязательств Работодателем.

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 гандбольными 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 локальными нормативными актами Работодателя.

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 в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

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. Выплату, указанную в п. 9.3. настоящего Договора, вправе также произвести клуб в который будет устроен Работник после расторжения настоящего Договора.

9.5. Уважительными причинами прекращения трудового договора являются причины, указанные в Положении ФГР о переходах спортсменов из одного клуба (команды) в другой клуб (команду).

9.6. Условия и порядок перехода Работника к другому работодателю («трансфера»), а так же выплаты компенсаций устанавливаются Положением ФГР о переходах спортсменов из одного клуба (команды) в другой клуб (команду).

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 Положением ФГР о переходах спортсменов из одного клуба (команды) в другой клуб (команду). в Спортивно-арбитражной Комиссии ФГР

10.2. В случае несогласия Работника с решением Спортивно-арбитражной комиссии ФГР, оно может быть обжаловано в апелляционную комиссию и Спортивный арбитражный суд.

СТАТЬЯ 11. РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Работник:

Ф.И.О.

Паспорт: серия _____ № _____,

дата выдачи: _____,

код подразделения _____.

Адрес проживания:

_____ / _____ /

Работодатель:

Полное наименование: _____

Адрес: _____

ИНН _____

Банковские реквизиты: _____

_____ / _____ /

М.П.

2 –ой экземпляр трудового договора № _____ от _____ 20 ____ г.
Получен « ____ » _____ 20 ____ г. / _____ / (Ф.И.О.)