

**Зареєстровано Міністерством  
соціальної політики України**

Реєстраційний номер 54 від 17 жовтня 2017 р.

Рекомендації  
реєструючого органу № 2033/012-17/27 від 18.10.2017  
(номер і дата надсилання листа)

Уповноважена особа  
реєструючого органу В. Іванкевич  
(ініціали та прізвище)



**ЗАТВЕРДЖЕНО**

на спільному засіданні  
уповноважених представників  
від сторін Галузевої угоди у сфері  
професіонального футболу України  
Рішення від 17 серпня 2017 року

**ГАЛУЗЕВА УГОДА**

**між Громадською спілкою «Федерація футболу України»,  
Об'єднанням професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга»,  
Об'єднанням футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України»  
та Всеукраїнською професійною спілкою «Футбол України»,  
Всеукраїнською асоціацією футболістів-професіоналів  
у сфері професіонального футболу України  
на 2017-2022 роки**

## Розділ 1 Загальні положення

**1.1.** Галузева угода між Громадською спілкою «Федерація футболу України», Об'єднанням професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднанням футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» та Всеукраїнською професійною спілкою «Футбол України», Всеукраїнською асоціацією футболістів-професіоналів у сфері професіонального футболу України на 2017-2022 роки (далі – Угода) укладена відповідно до:

Закону України «Про колективні договори і угоди»,

Закону України «Про соціальний діалог в Україні»,

Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»,

Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні, укладеної на 2016-2017 роки.

**1.2.** Суб'єктами сторін Угоди є:

зі Сторони роботодавців:

**Громадська спілка «Федерація футболу України» (далі – ФФУ),**

що має статус національної асоціації, здійснює управління футболом України в обсязі повноважень, делегованих їй центральним органом виконавчої влади відповідно до чинного законодавства, наділена виключним правом організації та проведення змагань з футболу і представляє Україну в міжнародних спортивних організаціях та міжнародних змаганнях з футболу, є гарантом виконання умов даної Угоди,

**Об'єднання професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга» (далі – УПЛ)** є професіональною спортивною лігою (суб'єктом організації діяльності спортсменів-професіоналів з футболу), яке створене і діє як спортивне об'єднання із всеукраїнським статусом, як спільний представницький орган від клубів, які входять до його складу,

**Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» (далі – ПФЛ)** є всеукраїнським спортивним неприбутковим об'єднанням професіональних футбольних клубів, діяльність якої спрямована на розвиток та популяризацію футболу в Україні, організацію та проведення Всеукраїнських змагань з футболу серед команд першої та другої ліг ПФЛ, як спільний представницький орган від клубів, які входять до його складу,

та з профспілкової Сторони:

**Всеукраїнська професійна спілка «Футбол України» (далі – Профспілка)** є всеукраїнською неприбутковою організацією, яка об'єднує на добровільних засадах футболістів, працівників футбольних клубів, асоціацій, ліг і громадян на основі єдності інтересів професійної діяльності для спільної реалізації своїх прав і свобод,

**Громадська організація «Всеукраїнська асоціація футболістів-професіоналів» (далі – Асоціація)** є громадською незалежною організацією спортивного спрямування, яка об'єднує футболістів-професіоналів професіональних футбольних ліг і клубів з метою задоволення та захисту законних соціально-економічних, спортивних, творчих, національно-культурних, інших спільних прав та інтересів своїх членів.

**1.3.** Сторони визнають Угоду як чинний акт соціального діалогу, який встановлює узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їх співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціальних гарантій, забезпечення конституційних прав працівників. Прийняті в Угоді зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами, що її уклали.

**1.4.** Положення Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду, в тому числі поширюються на осіб згідно Додатку № 1. Умови Угоди є обов'язковими як мінімальні гарантії для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду, в тому числі є обов'язковими для виконання професіональними футбольними клубами у правовідносинах, які виникають з футболістами-професіоналами та іншими особами, визначеними у Додатку № 1 даної Угоди.

**1.5.** Метою даної Угоди є:

- встановлення конструктивного співробітництва та меж регулювання юридичних, економічних та професійних відносин між роботодавцями та найманими працівниками, визначеними у Додатку № 1 даної Угоди;
- створення договірної основи професіонального футболу за взаємною згодою усіх зацікавлених Сторін;
- визначення базових принципів, прав та обов'язків футболістів-професіоналів та клубів, а також способу виконання і користування такими правами та обов'язками;

**1.6.** ФФУ та УПЛ та ПФЛ визнають Профспілку та Асоціацію ексклюзивними представниками для вирішення спорів з питань, що стосуються трудових відносин між роботодавцями та особами, визначеними у Додатку № 1 даної Угоди.

**1.7.** Сторони погоджуються, що незважаючи на зазначене вище, працівники можуть, діючи самостійно або через посередника, на індивідуальній основі, домовлятися з ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональними футбольними клубами (далі – Клубами) та узгоджувати умови, що виходять за рамки мінімальних вимог, встановлених цією Угодою, в частині, що не суперечить їй (включаючи Типовий контракт футболіста та будь-який Додаток до нього), для більш вигідних умов для працівників.

Якщо в трудові договори (контракти) включені умови, що погіршують становище працівника порівняно з умовами даної Угоди (у тому числі з Типовою формою контракту між професіональним футбольним клубом і футболістом-професіоналом та будь-яким Додатком до контракту з футболістом-професіоналом), такі умови є недійсними.

**1.8.** Сторони зобов'язуються поважати права і законні інтереси один одного, обопільно підтверджують готовність будувати свої взаємовідносини на принципах соціального діалогу, взаємоповаги та рівноправності, дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності.

**1.9.** Сторони у період дії Угоди спрямовуватимуть скоординовані зусилля на прискорення розвитку українського футболу та виконання першочергових завдань у соціально-економічній і трудовій сферах, зокрема забезпечення прав і гарантій футболістів-професіоналів та інших працівників сфери професіонального футболу.

Сторони керуватимуться принципами недопущення дискримінації у сфері трудових відносин за ознаками статі, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного, соціального походження, віку, стану здоров'я, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, громадській спілці, а також за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

**1.10.** Угода є основою та підставою для ведення переговорів, розробки та укладання колективних договорів, внесення до них змін і доповнень, з урахуванням положень Угоди. Сторони сприятимуть створенню умов для ведення переговорів з їх укладення.

У разі, якщо роботодавці з будь-яких причин відмовлятимуться брати участь у підписанні колективних договорів, Профспілка зобов'язується взяти участь у врегулюванні даного питання.

## **Розділ 2**

### **Термін дії, зміни та доповнення, реєстрація Угоди**

**2.1.** Угоду укладено на 2017-2022 роки, вона набуває чинності з дня її підписання Сторонами і діє до укладення нової Угоди.

**2.2.** З дня набрання чинності даної Угоди втрачає чинність Галузева угода між Федерацією футболу України, Об'єднанням професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднанням футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» та Всеукраїнською профспілкою «Футбол України», Асоціацією футболістів-професіоналів України у сфері професіонального футболу України на 2011-2015 роки.

**2.3.** Жодна зі Сторін не може протягом строку дії Угоди в односторонньому порядку приймати рішення, які змінюють її норми і положення або припиняють їх виконання.

**2.4.** Зміни і доповнення до Угоди вносяться у зв'язку зі змінами законодавства після проведення Сторонами переговорів та консультацій. Зміни і доповнення до Угоди набувають чинності після узгодження та підписання їх Сторонами. Переговори або консультації щодо змін та доповнень до Угоди проводяться у десятиденний строк після отримання пропозицій іншою Стороною. Усі положення даної Угоди, що не зазнали змін, залишаються чинними з тим же самим змістом.

**2.5.** Профспілкова Сторона у тижневий строк з дня підписання Угоди, змін і доповнень до неї, подає їх на повідомну реєстрацію і після реєстрації надсилає суб'єктам Сторін. Як профспілкова Сторона, так і Сторона роботодавців, публікують Угоду на своїх веб-сайтах.

**2.6.** Положення цієї Угоди поширюються на правовідносини, які діють на день її підписання та до дня укладення нової Галузевої угоди.

**2.7.** У випадку припинення (реорганізація, ліквідація тощо) будь-якої із Сторін, норми цієї Угоди є обов'язковими для будь-яких правонаступників Сторін як представницьких організацій роботодавців, так і найманих працівників.

**2.8.** Угода не обмежує надані законодавством права роботодавців в частині встановлення у колективних та трудових договорах вищі, розширені та додаткові,

порівняно із передбаченими цією Угодою та законодавством, соціальні гарантії, трудові та соціально-побутові пільги та інші норми за рахунок власних коштів.

**2.9.** Сторони підтверджують та визнають необхідність обов'язкового врахування органами здійснення футбольного правосуддя ФФУ, Палатою з вирішення спорів ФФУ та Постійними комітетами і комісіями ФФУ положень Угоди під час розгляду та прийняття (винесення) відповідних рішень щодо трудових та інших питань, які виникають у взаємовідносинах між роботодавцями та працівниками.

## **Розділ 3**

### **Взаємовідносини Сторін з питань розвитку професіонального футболу та забезпечення зайнятості**

#### ***3.1. Сторони домовилися:***

1) забезпечувати участь Сторін Угоди у розробленні та здійсненні заходів з питань розвитку професіонального футболу як пріоритетного напрямку діяльності;

2) спільно сприяти та розробляти рекомендації щодо дотримання футбольними клубами встановлених вимог процедури атестації, а саме: на початок процедури атестації футбольний клуб, який претендує на отримання атестату, повинен перебувати членом відповідної регіональної федерації футболу не менше трьох років поспіль;

3) вживати заходи щодо недопущення осіб або відсторонення від діяльності у футболі безстроково осіб, які перебували в органах управління (керівних органах) футбольного клубу, що припинив участь у змаганнях серед команд професіональних футбольних клубів не зі спортивної причини або були засуджені за вчинення злочину відносно будь-кого із футболістів-професіоналів, тренерів, інших фахівців згідно Додатку № 1 даної Угоди або відносно ФФУ, УПЛ, ПФЛчи футбольного клубу;

4) сприяти недопущенню необґрунтованих змін форми власності та організаційно-правової форми професіональних футбольних клубів, скороченню робочих місць та незаконному масовому звільненню працівників ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубів;

5) вживати заходи щодо недопущення виникнення у ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубах заборгованості із виплати заробітної плати;

6) вживати заходи щодо недопущення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення прагнути їх розв'язанню шляхом взаємних консультацій та переговорів у порядку, визначеному Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та положеннями регламентних документів ФФУ, УПЛ і ПФЛ;

7) збереження зайнятості футболістів-професіоналів є пріоритетною ціллю даної Угоди;

8) трудові відносини між професіональним футбольним клубом та футболістом-професіоналом, між професіональним футбольним клубом та тренером, між професіональним футбольним клубом та іншими фахівцями, що зазначені в Додатку № 1, регулюються індивідуальним трудовим договором (контрактом), який є строковим.

Типовий контракт та мінімальні вимоги до нього визначаються у Регламенті Федерації футболу України зі статусу і трансферу футболістів. Використання форми (положень та умов) Типового контракту є обов'язковим при укладенні трудового договору (контракту) між професіональним футбольним клубом та футболістом-професіоналом, між професіональним футбольним клубом та тренером.

Трудові відносини працівників ФФУ, УПЛ, ПФЛ, працівників професіональних футбольних клубів регулюються вимогами трудового законодавства, даною Угодою і колективними договорами.

### **3.2. Федерація футболу України, Об'єднання професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» зобов'язуються:**

1) залучати представників Профспілки та Асоціації до підготовки рішень щодо розробки та внесення змін до:

а) статутів у частині повноважень профспілок представляти інтереси працівників, трудового колективу, захисту їх соціально-економічних і трудових прав;

б) локальних нормативних актів, які стосуються трудових прав та обов'язків працівників, трудового колективу (колективних договорів, правил внутрішнього трудового розпорядку, програм розвитку персоналу тощо);

в) регламентів, положень та дисциплінарних правил, що стосується трудових прав та інтересів футболістів-професіоналів, тренерів та інших фахівців;

г) встановлення норми представництва Профспілки та Асоціації в органах здійснення футбольного правосуддя та в Палаті з вирішення спорів ФФУ, в постійних комітетах ФФУ, Виконавчому комітеті, Президії ФФУ, комісії з реорганізації та/або ліквідації Сторони Угоди чи професіонального футбольного клубу.

2) включати (делегувати) представників Профспілки та Асоціації у наступній кількості (норми представництва) до складу:

а) Палати з вирішення спорів ФФУ (у кількості не менше половини від числа членів Палати з вирішення спорів ФФУ);

б) органів здійснення футбольного правосуддя ФФУ (у кількості не менше половини числа членів органу, не враховуючи керівника; зокрема, у кількості не менше 3-х осіб за умови загального складу органу 7 осіб тощо);

в) постійних комітетів ФФУ (у кількості не менше одного представника);

г) Виконавчого комітету та Президії ФФУ (у кількості не менше як по одній особі);

д) комісії з реорганізації та/або ліквідації Сторони Угоди чи професіонального футбольного клубу (у кількості не менше як по одній особі);

3) організувати і проводити Всеукраїнські змагання з футболу серед команд професіональних футбольних клубів;

4) сприяти, за необхідності, вирішенню спірних питань щодо участі футболістів-професіоналів у складі національних збірних команд України;

5) визначати обов'язкові критерії (вимоги та умови) для професіональних футбольних клубів, тренерів, інших фахівців і керівників Клубів та контролювати їх дотримання;

6) вирішувати спірні питання, пов'язані з внутрішньоукраїнським переходом (трансфером) футболістів-професіоналів;

7) удосконалювати співробітництво, плідну взаємодію, взаєморозуміння між Клубами-членами суб'єктів Сторони власників/роботодавців, що виключають дискримінацію з будь-яких підстав;

8) надавати правову і соціальну допомогу Клубам-членам суб'єктів Сторони власників/роботодавців, всім особам, які працюють чи зайняті в системі футболу, проявляти турботу про ветеранів футболу;

9) щорічно протягом дії цієї Угоди спільно з Профспілкою та Асоціацією проводити Церемонію нагородження під назвою «Футбольні зірки України».

**3.3. У сфері забезпечення зайнятості Федерація футболу України, Об'єднання професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» зобов'язуються:**

1) у разі ліквідації або реорганізації професіональних футбольних клубів, прийняття рішення про припинення професіональної футбольної діяльності чи зміни Ліги, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення/зміну істотних умов праці, здійснювати таке скорочення, погіршення/зміну істотних умов праці тільки після завчасного надання Профспілці та/або Асоціації, первинним профспілковим організаціям, що діють у рамках такого суб'єкта господарювання, інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це стосується, про терміни проведення звільнення. Не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводити консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшенню несприятливих наслідків будь-якого звільнення;

2) розробити та вжити заходи згідно чинного законодавства щодо соціального захисту звільнюваних працівників за узгодженням з Профспілкою та Асоціацією;

3) не допускати звільнення працівників з ініціативи роботодавця без погодження з виборним органом (профспілковим представником) первинної профспілкової організації Профспілки, на обліку в якій перебуває працівник, у встановленому законодавством порядку;

4) запроваджувати, за винятком футболістів-професіоналів та тренерів клубу, режим неповного робочого часу (неповний робочий день або неповний робочий тиждень), лише в період об'єктивно обумовлених тимчасових економічних труднощів на умовах, встановлених законодавством про працю і колективним договором;

5) надавати працівникам, які отримали попередження про звільнення з роботи згідно з вимогами законодавства про працю, можливості для пошуку нового місця роботи за рахунок частини робочого часу у порядку і на умовах, встановлених колективним договором.

### **3.4. Всеукраїнська професійна спілка «Футбол України» і Всеукраїнська асоціація футболістів-професіоналів зобов'язуються:**

1) здійснювати громадський контроль за виконанням законів, інших нормативно-правових актів з питань праці й зайнятості у сфері професіонального футболу;

2) вносити, у разі потреби, пропозиції роботодавцям про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з масовим звільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду;

3) надавати членам Профспілки (за умови сплати членських внесків) та Асоціації (за умови сплати членського внеску на відповідний рік) безкоштовну правову допомогу, консультації з питань страхування, консультації з питань зайнятості, у разі необхідності представляти їх права в органах здійснення футбольного правосуддя та Палаті з вирішення спорів ФФУ, в органах державної влади і судах;

4) сприяти через первинні профспілкові організації забезпеченню додержання працівниками трудової дисципліни;

5) брати активну участь у формуванні консолідованої позиції з питань щодо збереження зайнятості;

6) не рідше ніж один раз на півріччя проводити спільні засідання Сторін щодо стану дотримання положень Угоди у сфері оплати праці та заходів, що вживаються для усунення виявлених порушень;

7) контролювати дотримання норм представництва Профспілки/Асоціації в органах, передбачених п.п.2) п.3.2. даної Угоди, та делегувати до цих органів відповідних представників.

## **Розділ 4**

### **Трудовий договір (контракт)**

#### **4.1. Сторони домовилися:**

1) працівники ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубів (окрім зазначених у п.п.2) п.4.1. даної Угоди) приймаються на роботу та працюють згідно загальних вимог трудового законодавства та відповідних положень даної Угоди;

За неоформлення працівників (окрім зазначених у п.п.2) п.4.1. даної Угоди) на роботу ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональні футбольні клуби несуть відповідальність згідно з чинним законодавством України;

2) футболісти-професіонали, тренери та інші фахівці, діяльність яких полягає у підготовці та участі у спортивних змаганнях серед спортсменів-професіоналів і є основним джерелом їх доходів, укладають трудовий договір (контракт) на визначений строк (далі – «Контракт») з професіональним клубом відповідно до Закону України «Про фізичну культуру і спорт», Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів, а також статутних та регламентних документів ФФУ, УПЛ, ПФЛ, Міжнародної федерації футбольних асоціацій (далі – ФІФА) та Міжнародної федерації професіональних футболістів (далі – ФІФПро);



3) трудові відносини регулюються чинним законодавством України, даною Угодою і колективними договорами;

4) не допускати переведення на контрактну форму трудового договору працівників, які вже перебувають у трудових відносинах з роботодавцем на умовах безстрокового трудового договору, крім випадків, передбачених законами України. Прийом на роботу за контрактною формою трудового договору може здійснюватися лише у випадках, прямо передбачених законами на умовах, встановлених угодою сторін, законодавством про працю, даною Угодою та колективним договором.

#### ***4.2. Особливості трудових правовідносин за участю футболістів-професіоналів, тренерів та інших фахівців***

##### ***Сторони домовилися:***

1) контракт є підставою для прийняття футболіста-професіонала, тренера та інших фахівців на роботу.

За неоформлення працівників, у т.ч. футболіста-професіонала, тренера та інших фахівців, на роботу роботодавець несе відповідальність згідно з чинним в Україні законодавством та нормами Дисциплінарних правил ФФУ;

2) контракт укладається відповідно з положеннями цієї Угоди, обов'язково повинен містити положення норм законодавства про працю України та норм ФІФА, ФФУ і ФІФПро, а для футболістів-професіоналів та тренерів – також положення встановленої Типової форми контракту (Додаток № 7). У кожному Контракті має декларуватися, що ця Угода є обов'язковою для застосування як футболістом-професіоналом, тренером, іншими фахівцями, так і професіональним футбольним клубом.

Для футболіста-професіонала і тренера застосування положень Типової форми контракту є обов'язковим. Статус тренера у частині контрактних взаємовідносин прирівнюється до статусу футболіста-професіонала;

3) контракт оформлюється в письмовій формі не менш ніж у трьох примірниках, один з яких подається до Федерації / УПЛ, ПФЛ, один примірник обов'язково надається футболісту-професіоналу, тренеру, іншому фахівцю та один примірник залишається для професіонального футбольного клубу;

4) Клуб знайомить під особистий підпис футболістів-професіоналів, тренерів та інших фахівців з внутрішніми (локальними) документами, які стосуються їх прав та обов'язків. У разі незнакомлення, Клуб несе відповідальність згідно законодавства України та Дисциплінарних правил ФФУ, а відповідні внутрішні (локальні) документи не беруться до уваги і Клуб втрачає право на них посилаючись під час вирішення спору;

5) футболіст-професіонал, тренер, інший фахівець професіонального футбольного клубу, з яким відповідно до законодавства та встановлених регламентних норм ФФУ укладається Контракт, крім загальних підстав, передбачених законодавством або контрактом, може розірвати свій контракт за умови обов'язкового направлення письмового повідомлення до Клубу за 15 (п'ятнадцять) календарних днів, якщо Клуб:

а) не виконує свій обов'язок по виплаті заробітної плати та/або обов'язкових платежів в повному обсязі понад 2 (два) місяці, або не виконує інших істотних зобов'язань, передбачених контрактом (у частині медичного та соціального

страхування, надання відпустки, порушення тренувального процесу), та

б) продовжує здійснювати таке порушення протягом 10 (десяти) календарних днів після отримання попередження, передбаченого підпунктом 5) пункту 4.2.

б) у разі припинення контракту Клуб зобов'язаний погасити заборгованість перед футболістом-професіоналом, тренером, іншим фахівцем за період його роботи в Клубі та виконати усі інші зобов'язання, пов'язані з наслідками припинення контракту;

7) контракт між Клубом та футболістом-професіоналом, тренером чи іншим фахівцем укладається відповідно до встановлених ФФУ регламентних вимог, а саме:

мінімальний строк дії контракту – від дати набуття чинності до закінчення відповідного спортивного сезону, в якому контракт набув чинності;

максимальний строк дії контракту з футболістом-професіоналом, тренером та іншим фахівцем не може перевищувати строк 5 (п'ять) років;

максимальний строк дії контракту з неповнолітнім футболістом-професіоналом не може перевищувати строк 3 (три) роки.

Строк дії контракту між Клубом і футболістом-професіоналом, тренером та іншим фахівцем може бути продовжений за взаємною згодою сторін за умови, що така конкретна пропозиція Клуба-роботодавця надана футболісту-професіоналу, тренеру та іншому фахівцю у письмовій формі не менш ніж за 14 календарних днів до дати закінчення діючого контракту;

8) протягом строку дії контракту футболіст-професіонал має право на тимчасовий трансфер (оренда) чи трансфер (перехід) у межах країни чи за кордон за умови письмового оформлення відповідного договору між Клубом, що передає, та Клубом, що приймає, і футболістом-професіоналом;

9) строк тимчасового трансферу (оренди) не повинен перевищувати строк, що залишився за основним контрактом між футболістом-професіоналом та Клубом. Оренда (тимчасовий трансфер) не впливає на дійсність та юридичну силу основного контракту;

10) у разі переходу футболіста-професіонала за тимчасовим трансфером (оренда):

а) контракт між футболістом-професіоналом та основним його Клубом, призупиняє свою дію на цей період;

б) Клуб, що передає в оренду, якщо інше не узгоджено між сторонами тимчасового трансферу (оренди), повністю виконує усі взяті на себе зобов'язання до дати набуття чинності тимчасового трансферу (оренди);

в) у період дії тимчасового трансферу (оренди) заробітна плата та інші істотні зобов'язання Клубу перед футболістом-професіоналом виконує Клуб-орендар.

г) після закінчення оренди футболіст-професіонал зобов'язаний повернутися до основного свого Клубу для виконання зобов'язань, передбачених основним контрактом.

11) тимчасовий трансфер (оренда) чи трансфер (перехід) здійснюється відповідно до усіх чинних правил та норм ФФУ і ФІФА;

12) у випадку, якщо строк дії контракту закінчився або достроково припиняється відповідно чинного в Україні законодавства та регламентних норм ФФУ і ФІФА, футболіст-професіонал має право вільно укласти контракт з будь-яким Клубом. Питання щодо сплати компенсації за підготовку футболіста визначаються Регламентом ФФУ зі статусу і трансферу футболістів та Регламентом ФІФА зі статусу і трансферу гравців;

13) якщо інше не врегульовано будь-яким положенням цієї Угоди, Клуби та футболісти-професіонали діють відповідно до положень Регламентів зі статусу і трансферу футболістів ФІФА та ФФУ.

### ***4.3. Сторони за домовленістю та враховуючи особливості трудових відносин за участю футболістів-професіоналів, визначили:***

#### ***1. Загальні обов'язки Клубу та футболіста-професіонала***

##### ***1.1. Клуб зобов'язаний:***

1) дотримуватися положень цієї Угоди відповідно до вимог доцільності та справедливості;

2) укласти письмовий індивідуальний трудовий договір (контракт) з футболістом-професіоналом, підписаний в трьох примірниках, в якому задекларовано, що ця Угода підлягає застосуванню;

3) включити до Контракту умови Типової форми контракту (Додаток 7);

4) обов'язково реєструвати у відповідній Лізі Контракт з усіма (без виключень) додатками, доповненнями, змінами, угодами. У разі виявлення Палатою з вирішення спорів ФФУ чи Контрольно-дисциплінарним комітетом ФФУ факту відсутності реєстрації зазначених документів, до Клубу застосовуються санкції, передбачені Дисциплінарними правилами ФФУ;

5) надати футболісту-професіоналу примірник контракту, а також ФФУ/Лізі для цілей реєстрації, та обов'язково ознайомити футболіста-професіонала з копією цієї Угоди під підпис;

6) утримуватися від маніпулювання спортивним змаганням, тобто вчинення дій, спрямованих на некоректні зміни його результату шляхом досягнення наперед визначеного їх наслідку з метою отримання будь-якої неправомірної переваги для себе або для інших, у т.ч. шляхом підкупу футболістів, осіб допоміжного спортивного персоналу, які беруть участь у спортивному змаганні, офіційних осіб, примушування або підбурювання їх до таких діянь чи вступання з ними у змову стосовно результату офіційного спортивного змагання (договірного поєдинку) або стосовно надання ними ексклюзивної спортивної інформації;

7) розробляти свої внутрішні документи з врахуванням вимог цієї Угоди;

8) ознайомити під особистий підпис футболіста-професіонала з внутрішніми (локальними) документами, які стосуються його прав та обов'язків. У разі не ознайомлення Клуб несе відповідальність згідно законодавства України та Дисциплінарних правил ФФУ, а відповідні документи не беруться до уваги і Клуб втрачає право на них посилатися під час вирішення спору.

## **1.2. Футболіст-професіонал зобов'язаний:**

- 1) дотримуватися положень цієї Угоди;
- 2) підписати контракт, який містить положення щодо обов'язкового застосування даної Угоди;
- 3) виконувати належним чином обов'язки, покладені на нього контрактом, інструкціями та правилами Клубу, які доведені до відома футболіста-професіонала під його особистий підпис;
- 4) утримуватися від маніпулювання спортивним змаганням, тобто вчинення дій, спрямованих на некоректні зміни його результату шляхом досягнення наперед визначеного їх наслідку, в т.ч. ухиленням від чесної боротьби на полі, з метою отримання будь-якої неправомірної переваги для себе або для інших матеріальної вигоди.

## **1.3. Умови тренувальної діяльності**

- 1) дотримуватися встановлених чинним законодавством України, регламентами ФФУ гарантій праці, медичного страхування тощо;
- 2) футболісту-професіоналу повинні бути створенні безпечні умови праці з урахуванням вимог чинного законодавства України, цієї Угоди, колективного договору та контракту.

## **1.4. Права на імідж. Порядок користування медіа, комерційними, іміджевими та іншими, пов'язаними з ними, правами**

1) протягом строку дії даної Угоди особисте право футболіста-професіонала, тренера, інших фахівців та права під час здійснення ними спортивної діяльності можуть бути індивідуальними та/або колективними і вважаються Правами на імідж, зокрема (але без обмежень) комерційне використання імені, особистого підпису або його копії, автографа, фото-, відео-, аудіо- матеріалів та зображень, відтворених у будь-який спосіб (в тому числі шляхом відтворення на поліграфічній продукції, промислових виробках, тощо);

2) Сторони Угоди погоджуються, що футболісти-професіонали, тренери, інші фахівці мають пряме та повне розпорядження усіма своїми власними індивідуальними Правами на імідж, включаючи встановлення будь-яких контрактних відносин з метою реалізувати Права іміджу для вигоди будь-якої третьої сторони (реклама, маркетинг та ін.);

3) Сторони Угоди встановлюють та визнають, що усі футболісти-професіонали, тренери, які є членами Асоціації або Профспілки, мають право на передачу своїх прав на імідж і їх комерційне використання – на користь Асоціації та/або Профспілки (одночасно з використанням відповідних прав Клубом). Таким чином, Асоціація та/або Профспілка має право розпоряджатися цими Правами на імідж з метою комерційного використання від свого власного імені або через будь-яку іншу особу;

4) Сторони Угоди заявляють, що Права на імідж команди Клубу (колективні фото, ім'я Клубу, ім'я команди та ін.) під час спортивної діяльності вважаються «колективними» правами на імідж. Клуб має повне право розпоряджатися такими Правами на імідж, включаючи комерційне або медіа-використання цих прав та реалізацію будь-якого доходу від такого використання.

Зокрема, Клуб має право використовувати імідж/портрет футболістів-професіоналів у вигляді групи для реклами, інформації та іншої подібної діяльності протягом строку дії цієї Угоди безоплатно. Група вважається такою, якщо включає не менше трьох футболістів-професіоналів;

5) футболіст-професіонал, тренер зобов'язані:

а) сприяти Клубу в реалізації медіа, комерційних, іміджевих та інших, пов'язаних з ними, прав, якими володіє чи буде володіти Клуб;

б) сприяти виконанню зобов'язань перед спонсорами та партнерами Клубу;

в) використовувати тільки одяг та спортивну форму спонсора Клубу, а також визначений офіційний цивільний одяг;

г) брати участь у здійсненні (створенні) фото-, відео-, аудіо-матеріалів, які проводяться за ініціативи Асоціації та/або Профспілки та сприяти в цьому;

д) передати Клубу на весь період дії контракту виключні права для використання з рекламною та комерційною метою, на території всіх, без виключення, країн світу, включаючи наступну інформацію про особистість футболіста-професіонала, тренера: імені, особистого підпису або його копії, автографа, фото-, відео-, аудіо-матеріалів та зображень, відтворених у будь-який спосіб (в тому числі шляхом відтворення на поліграфічній продукції, рекламній продукції, для цілей реклами або публічної діяльності, публікацій, дистрибуції, сувенірів та маркетингу тощо);

б) футболіст-професіонал має право використовувати свої права на імідж у частині, що не суперечить договорам Клубу з відповідними спонсорами, власниками торгівельних марок тощо і здійснюється така реалізація прав на імідж за письмовим погодженням з Клубом.

### **1.5. Медичне обслуговування**

Клуб зобов'язаний забезпечити футболісту-професіоналу:

1) медичний супровід, обслуговування та лікування, які відповідають вимогам чинного законодавства України та регламентним документам ФФУ;

2) збір необхідної документації при отриманні травми під час здійснення футболістом-професіоналом трудових обов'язків (під час матчу, тренування, навчально-тренувальних зборів, відрядження) та сприяти в цьому Профспілці та/або первинній профспілковій організації Профспілки, Асоціації.

Питання щодо медичного супроводу, обслуговування та лікування регулюються Медичним регламентом ФФУ.

### **1.6. Страхове покриття**

1) Клуб зобов'язаний забезпечити футболіста-професіонала медичним страхуванням, страхуванням від нещасного випадку та страхуванням життя. Мінімальні умови зазначених видів страхування визначаються Медичним регламентом ФФУ або іншими регламентами Сторін Угоди. Сума страхового покриття за медичним страхуванням на футболіста-професіонала повинна становити не менше 50 000,00 гривень або покривати витрати пов'язанні з наданням йому медичних послуг лікувальним закладом, а у разі необхідності – покривати оплату проведення операції у медичному закладі на території України.

## **1.7. Забезпечення правового захисту при вирішенні спорів. Застосування дисциплінарних стягнень**

### **1. Забезпечення правового захисту при вирішенні спорів**

а) спори щодо невиконання чи неналежного виконання контракту між футбольними клубами та футболістами-професіоналами, тренерами вирішує Палата з вирішення спорів ФФУ. Споры щодо невиконання чи неналежного виконання контракту між футбольними клубами та іншими фахівцями Клубу вирішує Контрольно-дисциплінарний комітет ФФУ;

б) спір розглядається Палатою з вирішення спорів ФФУ та Контрольно-дисциплінарним комітетом ФФУ після попереднього розгляду спору керівництвом Клубу з обов'язковою участю Профспілки/Асоціації;

в) спір, що виникає з трудового договору (контракту), вирішується Палатою з вирішення спорів ФФУ або Контрольно-дисциплінарним комітетом ФФУ відповідно до процедури, визначеної в Регламенті Палати з вирішення спорів ФФУ та Дисциплінарних правилах ФФУ, а також у Спортивному арбітражному суді (Швейцарія, м.Лозанна), як останній інстанції. У разі утворення Всеукраїнського спортивного арбітражу сторони спору повинні вичерпати всі внутрішні засоби вирішення спорів перед зверненням до Спортивного арбітражного суду (Швейцарія, м.Лозанна);

г) футболісти-професіонали, тренери та інші фахівці реалізують право на представництво своїх інтересів шляхом участі представників Профспілки та Асоціації у розглядах/засіданнях – згідно пп.2) п. 3.2 Розділу 3 даної Угоди (представництво в Палаті з вирішення спорів ФФУ, Контрольно-дисциплінарному комітеті ФФУ, комітетах ФФУ тощо). У разі розгляду спору у футбольному клубі – спір має розглядатися за участі представників Профспілки/Асоціації;

д) Профспілка та Асоціація можуть представляти інтереси футболістів-професіоналів, тренерів, інших фахівців без довіреності на підставі факту членства футболіста-професіонала, тренера чи іншого фахівця в Профспілці/Асоціації, користуючись всіма правами, передбаченими регламентами ФФУ для відповідної сторони/особи по справі в органах та інстанціях ФФУ, УПЛ, ПФЛта Клубів.

### **2. Застосування дисциплінарних стягнень**

а) дисциплінарні стягнення до професіонального футбольного клубу, футболіста-професіонала, тренера та інших фахівців застосовуються у порядку, визначеному чинним законодавством України;

б) стягнення за порушення регламентних документів ФФУ відносно футбольного клубу, футболіста-професіонала, тренера та інших фахівців визначаються Дисциплінарними правилами ФФУ.

## **Розділ 5**

### **Режим праці та відпочинку. Відпустки**

#### **5.1. Режим праці та відпочинку**

##### ***Сторони домовилися:***

1) норма тривалості робочого часу встановлюється нормами чинного законодавства України;

2) у колективних договорах ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубів встановлюється для окремих категорій працівників (жінок, які мають дитину віком до 14 років, дитину-інваліда, в т.ч. таку, що перебуває під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, матерів-одиначок та інших) менша норма тривалості робочого часу (36 годин на тиждень (неповний робочий день чи неповний робочий тиждень) зі збереженням розміру заробітної плати;

3) час початку і закінчення роботи, режим роботи змінами, поділ робочого дня на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу обов'язково погоджується з профспілковими комітетами, встановлюється у правилах внутрішнього трудового розпорядку або колективному договорі;

4) для працівників (окрім тих, які працюють за контрактом) встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, час початку і закінчення щоденної роботи, перерви на обід і вихідні дні встановлюються Правилами внутрішнього трудового розпорядку (Додаток № 3). За необхідності роботодавці за погодженням з профспілкою вправі встановити для працівника робочий час за змінним графіком;

5) напередодні святкових, вихідних та неробочих днів тривалість роботи скорочується на одну годину, включаючи випадки переносу у встановленому порядку передсвяткового дня на інший день тижня з метою об'єднання днів відпочинку, а також стосовно осіб, які працюють у режимі скороченого робочого часу;

6) надурочні роботи можуть застосовуватися лише у виняткових випадках та відповідно до вимог законодавства про працю України.

Надурочні роботи можуть застосовуватися лише у виняткових випадках та відповідно до вимог чинного законодавства України з обов'язковим погодженням профспілковим комітетом. Робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки, як передбачено ст.106 КЗпП України. Працівник може перебувати на роботі за особистою згодою після закінчення робочого дня, використовувати вихідні дні та інший час відпочинку для виконання роботи (досягнення результату), коли це не обмежується вимогами охорони праці і техніки безпеки. Така робота не вважається понаднормовою.

7) для футболістів-професіоналів, тренерів та інших фахівців встановлюється ненормований робочий день. Робочий час складають: тренування, участь у матчах, а також час, необхідний для підготовки до тренувань та матчів з командою, медичний огляд, відрядження у складі команди, періоди навчально-тренувальних зборів. У робочий час футболісти-професіонали, тренери та інші фахівці зобов'язані бути в розпорядженні свого Клубу та виконувати свої обов'язки під час матчу чи/або тренування відповідно до вимог контракту з Клубом-роботодавцем, що включає наступну діяльність:

#### **а) Тренування**

Точні дати та графік часу тренувань і змагань визначається і сповіщається футболістам-професіоналам Клубом або тренером команди в належний час.

Будь-які тренування і змагання проводяться колективно в команді, за виключенням періодів після хвороби, травми або будь-яких інших обґрунтованих причин, про які футболіст-професіонал повинен бути повідомлений у письмовій формі. Футболіст-професіонал не може тренуватись окремо від команди або в

інший період часу, або з іншою командою Клубу, окрім обґрунтованих випадків (спортивна чи медична причина).

#### **б) Інші обов'язки**

Іншими обов'язками футболістів-професіоналів є, зокрема (але не обмежуючись), в інтересах Клубу згідно контракту, публічні заходи (зустрічі), прес-конференції, розважальні заходи та інші, передбачені контрактом зобов'язання (не пов'язанні зі спортивною підготовкою), про які футболістів-професіоналів інформує Клуб заздалегідь в належний час.

### **5.2. Відпустки**

#### ***Сторони визнають:***

1) усім працівникам надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю не менше ніж 24 календарних дні за відпрацьований календарний рік, який рахується з дня укладення трудового договору.

Оплата щорічної відпустки є обов'язковою згідно чинного законодавства України.

Для окремих категорій працівників (неповнолітніх, інвалідів, жінок, які мають 2-х і більше дітей чи дитину-інваліда) тривалість основної щорічної відпустки визначається відповідно до ст.6 Закону України «Про відпустки». Стаж роботи, який дає право на основну щорічну відпустку, обчислюється відповідно до ст.9 Закону України «Про відпустки».

Для окремих категорій (жінкам, які мають неповнолітніх дітей у віці до 14-ти років або дитину-інваліда, матерям-одиначкам) чергова відпустка надається переважно у літній період з травня по вересень.

Щорічні відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи. У разі надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу. Щорічні відпустки за другий та наступні роки можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років поспіль.

Святкові і неробочі дні при визначенні щорічних відпусток не враховуються. У виняткових випадках в інтересах трудового колективу для створення кращих умов для відпочинку роботодавць, за погодженням з головою первинної профспілкової організації, може перенести день відпочинку на інший день, щоб об'єднати з найближчим святковим днем.

Щорічна оплачувана відпустка футболістам-професіоналам, тренерам та іншим фахівцям, діяльність яких полягає у підготовці та участі футболістів-професіоналів у спортивних змаганнях, надається у вільний від футбольних матчів час, про що обов'язково відображається у трудовому договорі (контракті);



2) додаткові відпустки тривалістю до 4 та 7 календарних днів надаються згідно зі Списком посад і професій, визначених колективним договором, орієнтовний перелік яких наведений в Додатку 4 до даної Угоди. Тривалість щорічної додаткової відпустки працівникам встановлюється в колективному договорі;

3) щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці надаються за Списками виробництв, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290 (зі змінами та доповненнями);

Конкретну тривалість щорічних додаткових відпусток встановлювати у колективних чи трудових договорах: за роботу із шкідливими і важкими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць та часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 7 Закону України «Про відпустки»), а відпусток за особливий характер праці – залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 8 Закону);

4) черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, до 1 березня кожного року і доводиться до відома усіх працівників.

При складанні графіка повинні враховуватися інтереси роботодавця, організації, працівників та календаря змагань з футболу на відповідний сезон та обов'язково погоджуються з профспілковим комітетом;

5) у колективному договорі основна, додаткова та соціальні відпустки можуть встановлюватися більшої тривалості, порівняно з законодавством, за рахунок власних коштів роботодавця;

6) не допускається відмова у наданні щорічної відпустки та заміна її за добровільною згодою працівника матеріальною чи іншою компенсацією, за винятком виплати грошової компенсації, передбаченої у ст.24 Закону України «Про відпустки»;

7) роботодавець окрім відпусток, передбачених законодавством, відповідно до своїх повноважень, має право надати працівникам (за їх заявою, при підтвердженні відповідними документами) додаткові оплачувані відпустки (не враховуючи час на проїзд) у наступних випадках:

- працівникам, які безпосередньо зайняті роботою на персональному комп'ютері протягом робочого дня – 4 календарні дні;
- водіям, за ненормований робочий день – 4 календарні дні;
- у разі шлюбу – 3 календарні дні;
- при народженні дитини – 1 календарний день (протягом місяця з дня народження);
- батькам, чий діти йдуть навчатись з 1-го по 5-й класи, – 1 календарний день (на початку навчального року);
- батькам, чий діти закінчують випускні класи (9, 11 (12) або ін.), – 1 календарний день на свято «Останнього дзвоника» чи інший зручний для

працівника день;

– при святкуванні ювілейних дат: для чоловіків 50, 60, 65 років; для жінок – 50, 55, 60 років – 1 календарний день;

– при святкуванні срібного, золотого ювілею весілля – 1 календарний день;

– при смерті рідних (батьків, дітей, дружини, чоловіка, рідних брата, сестри) – 3 календарні дні.

Роботодавець має право при укладенні колективного договору передбачити збільшення додаткової оплачуваної відпустки для окремих категорій працівників за рахунок власних коштів.

Роботодавець зобов'язаний надавати в обов'язковому порядку за бажанням працівника відпустку без збереження заробітної плати на весілля, поховання, догляд за близькими по крові, тощо, відповідно до статті 25 Закону України «Про відпустки».

## **Розділ 6**

### **Оплата праці**

#### ***6.1. Сторони домовилися:***

1) фонд оплати праці у ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубах визначається власником або уповноваженим ним органом за погодженням з Профспілкою на умовах, встановлених чинним законодавством України, колективним договором.

За наявності фінансових можливостей ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубів переглядати фонд оплати праці в бік збільшення заробітної плати;

2) форми і системи оплати праці, норми праці, тарифні сітки, схеми посадових окладів, перелік, розміри та умови запровадження і виплати надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі, з яким працівники ознайомлюються під підпис, з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством, Генеральною угодою і даною Угодою; грошові винагороди/виплати, додаткові виплати (індивідуальні премії, доплати, надбавки) встановлюються в письмовій формі та підписуються керівником або уповноваженою особою роботодавця та працівником;

3) розміри місячних посадових окладів та тарифних ставок працівників за повністю виконану місячну норму праці (обсяг робіт) встановлюються в колективних договорах ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубів, виходячи з їх фінансових можливостей;

4) оплата праці керівників та працівників провадиться залежно від складності робіт, кваліфікації, виходячи з фінансових можливостей ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубів та відповідно до законодавства;

5) встановлювати перелік і розміри доплат і надбавок згідно з Додатком 2 до Угоди (за наявності фінансових можливостей);

6) виплата заробітної плати у ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубах проводиться у строки, встановлені чинним законодавством України та колективним договором.

Несвоєчасна чи не в повному обсязі виплата заробітної плати розглядається

як грубе порушення законодавства про оплату працю та цієї Угоди.

За порушення строків виплати заробітної плати керівники притягуються до дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності згідно із законодавством;

7) при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від роботодавця (ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубів), провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми виплачуються не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у даному пункті строк виплатити неоспорювану ним суму;

8) встановити, що у разі виникнення у роботодавця заборгованості із заробітної плати, строком понад один місяць, Сторони Угоди, керівники та профспілкові організації зобов'язані вжити ефективні заходи до її ліквідації, забезпечити персоніфікований облік заборгованих сум, затвердити узгоджені з профкомами та Профспілкою/Асоціацією графіки її погашення;

9) в обов'язковому порядку визначати в колективних договорах механізм компенсації у разі порушення строків або неповноти виплати заробітної плати як договірної норми, умов та порядку її виплати; забезпечення нарахування компенсації за порушення строків виплати заробітної плати та своєчасну виплату такої компенсації працівникам;

10) інформувати громадськість про заходи та результати щодо спільного вирішення за участі Профспілки/Асоціації питань ліквідації заборгованості роботодавців та питань щодо виключення команд футбольних клубів зі змагань, про що здійснюється публікація/інформування на офіційних сайтах та сторінках у соціальних мережах Профспілки/Асоціації та в засобах масової інформації.

## **6.2. Федерация футболу України, Об'єднання професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» зобов'язуються:**

1) виплачувати заробітну плату працівникам відповідно до вимог чинного податкового законодавства, а також вимог системи державного соціального страхування, після вирахування усіх податків, обов'язкових платежів та сум внесків на державне соціальне страхування з відповідальністю сплатити ці зобов'язання згідно чинного законодавства;

2) у разі затримки виплати заробітної плати працівникам ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубів, у тому числі футболістам-професіоналам, тренерам та іншим фахівцям (визначеним у Додатку №1 даної Угоди), ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональні футбольні клуби повинні надати на вимогу Профспілки інформацію про наявність коштів на рахунках для прийняття рішення щодо врегулювання спору відповідно до ст.45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а на вимогу працівника – відомості про нараховану і невиплачену йому заробітну плату відповідно до ст.31 Закону України «Про оплату праці»;

3) у разі втрати працездатності працівниками ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубів (в тому числі футболістами-професіоналами, тренерами та іншими фахівцями (визначеними у Додатку № 1 даної Угоди), всі виплати здійснюються відповідно до чинного законодавства України. Додаткові особливі умови для футболістів-професіоналів встановлюються для футбольних клубів відповідно до регламентів ФФУ;

4) виплата заробітної плати працівникам за час оплачуваних відпусток здійснюється, виходячи з середньої заробітної плати, обчисленої відповідно до чинного законодавства України;

5) за наявності фінансової можливості ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубів, додатково можуть надаватися відповідні матеріальні допомоги (на оздоровлення, на поховання, у зв'язку з народження дитини тощо).

### ***6.3. Всеукраїнська професійна спілка «Футбол України» і Всеукраїнська асоціація футболістів-професіоналів зобов'язуються:***

1) здійснювати громадський контроль за дотриманням роботодавцями даної Угоди та законодавства про оплату праці, у тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати, а також правомірності та повноти утримань із заробітної плати податків та обов'язкових платежів. Взаємодіяти у вирішенні питань з реалізації права на своєчасну і повну оплату праці з органами виконавчої влади, органами державного нагляду;

2) надавати консультації та правову допомогу працівникам ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубів (які є членами Профспілки або Асоціації) у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів, а футболістів-професіоналів, тренерів, та інших фахівців – в Палаті з вирішення спорів ФФУ, в органах здійснення футбольного правосуддя та в інший спосіб, визначений законодавством;

3) інформувати Сторони цієї Угоди про випадки порушення чинного законодавства України окремими роботодавцями для вжиття відповідних заходів;

4) вимагати встановлення посадових окладів для працівників ФФУ, УПЛ, ПФЛ та професіональних футбольних клубів не менше ніж встановлено чинним законодавством мінімальної заробітної плати на відповідний рік/місяць;

5) проводити постійний моніторинг та регулярно, але не рідше ніж один раз на півріччя обмінюватися інформацією (розглядати за участю відповідних Сторін на відповідних рівнях) про стан дотримання положень Угоди у сфері оплати праці та заходи, що вживаються для усунення виявлених порушень.

## **Розділ 7**

### **Охорона праці та здоров'я**

***7.1. Федерація футболу України, Об'єднання професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України», розглядаючи питання охорони праці, умов праці та відпочинку в якості пріоритетних напрямів співпраці в умовах забезпечення гідної праці, зобов'язуються:***

1) розробити, затвердити та забезпечити виконання Програми поліпшення стану, безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2017-2022 роки у колективних договорах;

2) виконувати вимоги чинного законодавства з питань охорони праці та умови колективних договорів;

3) розробити та впровадити систему управління охороною праці, для чого:

– вжити заходи щодо виконання вимог законодавства по кадровому забезпеченню Клубів фахівцями з охорони праці, підготовки та підвищення їх кваліфікації;

– забезпечити створення та функціонування фондів охорони праці у ФФУ, УПЛ, ПФЛ та професіональних футбольних клубах з метою реалізації заходів Галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2017-2022 роки;

– забезпечити працівників, футболістів-професіоналів, тренерів та інших фахівців (визначених п.2 ст.4.1 Розділу 4 даної Угоди) засобами індивідуального захисту, в першу чергу спецодягом, миючими та знешкоджуючими засобами (Додатки 5, 6 до даної Угоди);

4) сприяти забезпеченню працівників правилами, стандартами, нормами, положеннями, інструкціями та іншими нормативними актами з охорони праці;

5) забезпечити прийняття і виконання Програми навчання працівників з питань охорони праці на 2017-2022 роки, спрямованої на поліпшення безпеки праці і запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням;

6) сприяти організації для працівників та представників Профспілки у Клубах необхідного навчання з питань охорони праці;

7) забезпечити спрямування коштів на охорону праці в обсязі не менше законодавчо встановленого мінімального рівня витрат на охорону праці та коштів, визначених відповідною колективною угодою;

8) сприяти організації оформлення необхідної документації для встановлення факту нещасного випадку при отриманні травми футболістом-професіоналом під час здійснення ним трудових обов'язків (матч, тренування, навчально-тренувальні збори, відрядження);

9) при отриманні травми футболістом-професіоналом під час виконання трудових обов'язків (матч, тренування, навчально-тренувальні збори, відрядження) брати участь в оформленні відповідних документів з метою оформлення факту нещасного випадку для розгляду на засіданні комісії з розслідування нещасних випадків;

10) вживати заходи шляхом здійснення контролю щодо перебування на диспансерному обліку та систематичного його проходження футболістами-професіоналами під час дії трудового договору (контракту).

## ***7.2. Всеукраїнська професійна спілка «Футбол України» і Всеукраїнська асоціація футболістів-професіоналів зобов'язуються:***

1) забезпечити здійснення дієвого громадського контролю за дотриманням роботодавцями вимог законодавства про охорону праці, виконанням необхідних профілактичних заходів, спрямованих на створення здорових і безпечних умов праці, належного виробничого побуту, запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю працівників, за забезпеченням працюючих необхідними засобами індивідуального і колективного захисту відповідно до законів України «Про охорону праці» та «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

2) домагатися своєчасного і повного відшкодування шкоди, виплат одноразової допомоги потерпілим (у разі їхнього письмового звернення) згідно із вимогами Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», виплат страхової суми згідно із вимогами Закону України «Про страхування»;

3) брати участь у спільних з органами державного нагляду перевірках стану охорони та умов праці;

4) контролювати виконання положень Угоди, колективних договорів та своєчасно вносити державним органам управління і органам державного нагляду за охороною праці та умовами праці відповідні подання у разі систематичного порушення роботодавцем вимог зазначених Угоди та договорів;

5) надавати безоплатну правову допомогу (у разі звернення працівників – членів Профспілки) членам суб'єктів профспілкової Сторони у вирішенні всіх питань з охорони праці та страхування від нещасних випадків;

6) сприяти (у разі звернення працівників – членів Профспілки/Асоціації) через первинні профспілкові комітети організації оформлення необхідної документації при отриманні травми футболістом-професіоналом під час здійснення ним трудових обов'язків (матч, тренування, навчально-тренувальні збори, відрядження);

7) контролювати (у разі звернення працівників – членів Профспілки/Асоціації) через первинні профспілкові комітети створення та діяльність у професіональних футбольних клубах, УПЛ, ПФЛта ФФУ комісій із загальнообов'язкового державного соціального страхування та комісій з розслідування нещасних випадків;

8) контролювати (у разі звернення працівників – членів Профспілки/Асоціації) через представників первинних профспілкових комітетів реєстрацію/оформлення трудових правовідносин в Клубах з футболістами-професіоналами, тренерами та іншими фахівцями шляхом перевірки надання Клубами інформації про прийняття на роботу працівників;

9) контролювати (у разі звернення працівників – членів Профспілки/Асоціації) через представників первинних профспілкових комітетів нарахування та сплати роботодавцем єдиного соціального внеску шляхом ознайомлення зі звітністю Клубу та постановки працівника на облік в органах державної фіскальної служби України;

10) забезпечувати участь (у разі звернення працівників – членів Профспілки/Асоціації) представників первинних профспілкових комітетів у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків та розробки заходів щодо їхнього попередження;

11) вживати заходи(у разі звернення працівників – членів Профспілки/Асоціації) через первинні профспілкові комітети щодо поліпшення соціального захисту, у тому числі медичного і диспансерного забезпечення футболістів-професіоналів.

## Розділ 8

### Соціальний захист працівників

#### **8.1. Сторони домовилися:**

1) договірне регулювання соціально-економічних відносин на принципах партнерства є об'єктивною необхідністю;

2) встановити, що фінансування соціально-трудових пільг, культурно-оздоровчих заходів, утримання об'єктів соціально-побутового обслуговування та порядок його використання визначається у колективних договорах;

3) рекомендувати передбачати в колективних договорах, виходячи із фінансових можливостей роботодавця, додаткові порівняно з законодавством соціально-трудова пільги, зокрема:

- соціальні виплати для сімей працівників, які померли внаслідок травм чи професійних захворювань, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків, незалежно від форм власності роботодавця, відповідно до законодавства;

- здешевлення вартості харчування в їдальнях, буфетах, профілакторіях, дитячих дошкільних закладах, часткову компенсацію або допомогу в придбанні продуктів харчування;

- надання додаткових пільг по житлово-побутовому обслуговуванню, виділення за пільговими цінами палива для опалення приватних будинків, службового приміщення для житла працівників та їхніх сімей чи виділення коштів для оренди житла; будівельних матеріалів при індивідуальному будівництву житла;

- визначити у колективних договорах перелік працівників, яким організувати повне медичне обслуговування, діагностику, лікування, забезпечувати медикаментами, а при необхідності оплачувати лікування (операцію);

- надання у вищих, порівняно з законодавством, розмірах матеріальної допомоги на поховання, при народженні дитини, багатодітним та малозабезпеченим сім'ям, а також вихідної допомоги при звільненні працівників;

- надання матеріальної допомоги у розмірі, не меншому за середньомісячну заробітну плату, при виході на пенсію за віком чи по інвалідності та у зв'язку з щорічною відпусткою на оздоровлення;

- надання матеріальної допомоги ветеранам війни і праці у випадку тяжкої хвороби чи смерті члена сім'ї непрацюючого пенсіонера, а також на оплату ритуальних послуг у разі смерті;

- надання пільгових путівок на лікування та інших соціально-побутових пільг ветеранам війни та праці, колишнім працівникам, які вийшли на пенсію;

- виділення коштів та здешевлення лікування працівників;

- заохочення працівників і ветеранів футболу у зв'язку зі святами, ювілейними датами;

- виплати одноразової винагороди за вислугу років та інші;

- визначити у колективних договорах перелік працівників, яких забезпечити за рахунок роботодавця усіма видами страхування життя та здоров'я;

- надання пільг та іменних стипендій для навчання в спортивних закладах дітям з малозабезпечених сімей, які представляють інтерес для майбутнього футболу України;

- проведення для працівників заходів щодо організації відзначення свят(державних, корпоративних тощо) за кошти (рахунок) роботодавця;
- здешевлення вартості утримання дітей у дитячих дошкільних закладах;
- компенсувати працівникам витрати на проїзд у всіх видах міжміського транспорту у службових цілях, проживання в готелях (гуртожитках), харчування та інші витрати під час відрядження;

4) надання безвідсоткових позик, згідно прийнятому спільно з профспілковою організацією Положенню, у таких випадках:

- футболістам, тренерам, іншим фахівцям та працівникам – на будівництво або придбання житла, меблів, побутової техніки та на інші цілі;
- довготривалого стаціонарного лікування та необхідності проведення складної операції працівнику або його дитині;
- придбання речей домашнього призначення та в інших непередбачених випадках;

При звільненні з роботи така позика підлягає поверненню у повному обсязі;

5) встановити, якщо футболіст-професіонал з якої-небудь причини стає непрацездатним протягом строку дії його контракту, здійснювати футболісту-професіоналу виплати до кінця строку непрацездатності або після закінчення строку його контракту, відповідно до наступних правил:

а) у випадку професійної хвороби або травми, отриманої футболістом-професіоналом під час матчів, тренувань, зборів, відряджень Клуб продовжує виплачувати футболісту-професіоналу 100% місячної заробітної плати до відновлення футболістом-професіоналом працездатності або встановлення йому групи інвалідності;

б) у випадку тимчасової непрацездатності футболіста-професіонала з інших причин футболіст-професіонал отримує компенсації, які виплачуються системою державного соціального страхування відповідно до норм чинного законодавства України;

б) з метою забезпечення реалізації завдань Профспілки та Асоціації визначених даною Угодою (в т.ч. щодо допомоги з питань страхування, надання правової допомоги тощо) та посилення соціального захисту, стабільності і цілісності змагань, роботодавці зобов'язані:

- на підставі особистої письмової заяви працівника утримувати та перераховувати на рахунок Профспілки 1 % від заробітної плати працівника;

- на підставі особистої письмової заяви футболіста-професіонала, тренера утримувати та перераховувати на рахунок Асоціації:

- 800,00 грн. в інтересах/від імені футболістів-професіоналів та тренерів футбольних клубів УПЛ (або іншу суму, встановлену Правлінням Асоціації на відповідний календарний рік);

- 600,00 грн. в інтересах/від імені футболістів-професіоналів та тренерів футбольних клубів першої ліги ПФЛ (або іншу суму, встановлену Правлінням Асоціації на відповідний календарний рік);

- 200,00 грн. в інтересах/від імені футболістів-професіоналів та тренерів футбольних клубів другої ліги ПФЛ (або іншу суму, встановлену Правлінням Асоціації на відповідний календарний рік).



Профспілка та Асоціація щорічно до 01 липня, звітує про використання вказаних коштів в напрямку реалізації положень даною Угодою (в т.ч. щодо соціального захисту працівників, щодо допомоги з питань страхування, надання правової допомоги тощо).

## **Розділ 9**

### **Задоволення духовних потреб населення**

#### **9.1. Сторони домовилися:**

1) сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху, зокрема футболу в Україні, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників та членів їх сімей;

2) щорічно проводити заходи, спрямовані на проведення оздоровчої кампанії серед дітей із залученням додаткових джерел фінансування. Максимально охоплювати оздоровчими заходами дітей, які потребують особливої соціальної уваги і підтримки відповідно до Закону України «Про оздоровлення та відпочинок дітей». Надавати організаційну і методичну допомогу при організації дитячого оздоровлення;

3) здійснювати фінансування діяльності дитячо-юнацьких спортивних шкіл та дитячого оздоровлення із залученням бюджетних коштів, коштів Фонду державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та роботодавців;

4) сприяти забезпеченню рівності прав і можливостей жінок та чоловіків, у тому числі сприяти розширенню представництва жінок у складі органів управління Сторін Угоди.

#### **9.2. Федерация футболу України, Об'єднання професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» зобов'язуються:**

1) розвивати футбол в Україні в дусі взаємної поваги, взаєморозуміння та чесної гри, без дискримінації за політичними міркуваннями, ознаками статі, віросповіданням та раси, запобіганню вживанню допінгу;

2) підтримувати розвиток масового, дитячого та студентського футболу;

3) щомісячно здійснювати відрахування та перерахування коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у розмірах, передбачених колективним договором, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати;

4) своєчасно проводити безготівкове перерахування членських профспілкових внесків в розмірі 1 % від заробітної плати футболістів-професіоналів, тренерів, працівників, інших фахівців Клубу, УПЛ, ПФЛ, ФФУ через бухгалтерію на рахунок Профспілки та первинних профспілкових організацій на підставі письмової заяви члена Профспілки відповідно до закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та положень колективного договору;

5) своєчасно проводити безготівкове перерахування членських внесків в розмірі визначеному в п.п.6) п.8.1. Угоди в інтересах футболістів-професіоналів на рахунок Асоціації.

### ***9.3. Всеукраїнська професійна спілка «Футбол України» та Всеукраїнська асоціація футболістів-професіоналів зобов'язуються:***

- 1) брати участь у розробці та виконанні державних програм фізкультурно-спортивного спрямування, зокрема футболу;
- 2) сприяти реалізації державної політики щодо формування здорового способу життя населення. Щороку брати участь у фізкультурно-масових, спортивних заходах всіх рівнів (всеукраїнських, галузевих та регіональних Спартакіадах, змаганнях з видів спорту (футболу), кросах, турнірах тощо) серед працівників, членів їх сімей, вихованців дитячо-юнацьких спортивних шкіл;
- 3) за умови наявності фінансової можливості проводити серед футболістів-професіоналів зі статусом «вільний агент» традиційні національні турніри пам'яті футболістів та тренерів, забезпечувати участь футболістів-професіоналів – членів Профспілки / Асоціації у турнірі «вільних агентів» ФІФПро, та інші спортивні заходи за участі жіночих команд з футболу, команд з міні-футболу;
- 4) за умови наявності фінансової можливості брати участь в організації та проведенні щорічної церемонії нагородження найкращих футболістів і тренерів всеукраїнських змагань з футболу під назвою «Футбольні зірки України», інших номінацій за підсумками чемпіонатів, турнірів з футболу;
- 5) за умови наявності фінансової можливості брати участь у проведенні голосувань з обрання у номінаціях «Найкращий тренер», «Найкращий футболіст» та «Символічна збірна одинадцяти гравців року», «Символічна збірна світу за версією ФІФА та ФІФПро»;
- 6) за умови наявності фінансової можливості забезпечувати участь членів Профспілки / Асоціації в інших заходах, у т.ч. з залученням представників ФФУ та Ліг;
- 7) ініціювати внесення подань та звернень про державні та інші нагороди у сфері профспілкової роботи.

## **Розділ 10 Гендерні питання**

**10.1.** Відповідно до вимог статей 17-18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» Сторони домовилися:

- 1) створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- 2) забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- 3) здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- 4) забезпечувати право жінок бути обраними до Палати з вирішення спорів ФФУ, органів здійснення футбольного правосуддя, постійних комітетів, Виконавчого комітету, Президії ФФУ, а також до відповідних структур УПЛ, ПФЛ;
- 5) вживати заходи щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.

## Розділ 11 Соціальний діалог

**11.1. Сторони**, визнаючи соціальний діалог як загально визнану форму співпраці на основі рівноправного партнерства з метою вирішення питань у сфері соціальних, економічних і трудових відносин, та вважаючи необхідним забезпечення його подальшого розвитку і ефективності, **домовилися**:

1) соціальний діалог здійснювати шляхом обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей, засідань за круглим столом, врегулювання конфліктних ситуацій шляхом посередництва, примирення шляхом проведення переговорів та примирних процедур (перед зверненням сторін до Палати з вирішення спорів ФФУ та Контрольно-дисциплінарного комітету ФФУ), згідно із чинним законодавством України та регламентними нормами ФФУ і УПЛ, ПФЛ;

2) вважати, що висновки та рекомендації, прийняті за результатами проведення соціального діалогу, є обов'язковими для розгляду органами державної влади, організаціями, до яких вони надсилаються, з наступним інформуванням соціальних партнерів;

3) вивчати, аналізувати та обговорювати на спільних засіданнях колегіальних органів, робочих груп, комісій проблеми регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, приймати спільні рішення та вживати заходи щодо їх реалізації;

4) здійснювати соціальний діалог при розробленні проектів законів та інших нормативно-правових актів у сфері соціальних, економічних, трудових відносин, а також соціального захисту та досягати узгодження інтересів і позицій Сторін;

5) у разі необхідності попереднього обговорення та оперативного вирішення питань у сфері соціальних, економічних, трудових відносин і соціального захисту проводити консультації, які має право ініціювати будь-яка Сторона. Консультації повинні розпочатися протягом п'яти днів після внесення відповідної пропозиції. Порядок проведення консультацій визначається у кожному конкретному випадку за домовленістю Сторін. Тривалість проведення консультацій визначається за згодою Сторін, але не повинна перевищувати 14 календарних днів. Після завершення консультацій остаточні рішення приймаються в межах повноважень кожної Сторони та її суб'єктів з урахуванням пропозицій учасників консультацій;

6) надавати одна одній інформацію, визначену цією Угодою, для взаємного контролю за виконанням взятих на себе зобов'язань;

7) забезпечувати представництво відповідно до своїх повноважень та відстоювати інтереси роботодавців і працівників у законодавчих і виконавчих органах влади, органах ФФУ, УПЛ, ПФЛ, а також в органах здійснення футбольного правосуддя ФФУ, Палаті з вирішення спорів ФФУ та Спортивному арбітражному суді (м.Лозанна, Швейцарія);

8) надавати організаційну підтримку та методичну допомогу учасникам соціального діалогу на нижчих рівнях з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, укладення колективних договорів та забезпечення їх виконання;

9) організувати спільне навчання керівників і фахівців роботодавців та профспілкового активу;

10) забезпечити залучення представників профспілкових організацій у порядку, визначеному законодавством та/або колективними договорами до участі в роботі органів управління суб'єктів господарювання та за їх пропозицією – до розроблення і внесення змін до:

– статутів ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубів у частині повноважень профспілок представляти інтереси працівників та захищати їх соціально-економічні, трудові права;

– внутрішніх документів ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубів (правил трудового розпорядку, програм розвитку персоналу тощо);

11) здійснювати висвітлення досягнутих домовленостей під час консультацій і переговорів соціальних партнерів у засобах масової інформації.

## **Розділ 12**

### **Гарантії діяльності профспілкової сторони Угода**

***12.1. Федерація футболу України, Об'єднання професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» гарантують:***

1) визнання профспілкової Сторони уповноваженим представником інтересів футболістів-професіоналів, тренерів, інших фахівців та працівників, які працюють у сфері футболу і погодження з нею наказів та інших локальних нормативних актів, що є предметом даної Угоди;

2) забезпечення реалізації прав та гарантій діяльності профспілкових організацій, встановлених чинним законодавством України, недопущення втручання в діяльність, обмеження прав профспілкової сторони або перешкоджання її діяльності;

3) забезпечення належних умов для діяльності профспілкових організацій (надання для проведення профспілкової роботи на безоплатній основі приміщень з необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням; розміщення профспілкової інформації у приміщеннях, на території роботодавців у доступних для працівників місцях);

4) забезпечення профспілковим організаціям можливості розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території роботодавців;

5) безоплатне перерахування щомісяця на рахунки профспілкових органів членських профспілкових внесків, утриманих із заробітної плати працівників (за наявності їх письмових заяв), не пізніше як через 3 дні після виплати заробітної плати;

6) недопущення заборгованості з профспілкових внесків;

7) надання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, можливостей для здійснення своїх повноважень, у тому числі на час профспілкового навчання – додаткової відпустки тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати;

8) надання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, можливостей для здійснення своїх повноважень, зокрема, вільного від роботи часу зі збереженням середньої заробітної плати для участі в роботі виборних органів, консультаціях, переговорах, виконання інших громадських обов'язків, для профспілкового навчання на умовах, визначених у колективному

договорі, але не менше двох годин на тиждень;

9) здійснення за рахунок коштів роботодавця витрат, пов'язаних з виїздом у відрядження з метою виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу;

10) надання працівникам, обраним до складу виборних органів профспілкової організації, соціальних пільг та заохочень у обсягах не нижче, ніж це передбачено для інших працівників відповідної категорії;

11) надання виборним профспілковим працівникам після закінчення чи припинення їхніх повноважень попереднього місця роботи (посади) або іншої рівноцінної роботи (посади) за їхньою згодою;

12) не чинити тиск на працівників у зв'язку з їхнім членством чи обранням до виборних органів у профспілкових організаціях чи Асоціації;

13) не допускати звільнення з ініціативи роботодавця, притягнення до дисциплінарної відповідальності, зміни умов трудового договору, оплати праці працівників, які є членами виборних профспілкових органів, їх керівників, профспілкового представника (де не обраний виборний орган профспілки) без попередньої згоди виборних органів, членами яких вони є, а також вищестоящого виборного органу профспілки;

14) не допускати звільнення з ініціативи роботодавця працівників виборних профспілкових органів протягом року після закінчення чи припинення строку їх виборних повноважень, крім випадків, прямо передбачених законодавством;

15) залучення представників профспілкових органів до участі в управлінні ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональним футбольним клубом, в підготовці проектів статутів, правил внутрішнього трудового розпорядку, змін та доповнень до цих документів, а також участі у нарадах, засіданнях робочих та керівних органів управління;

16) забезпечення участі представників роботодавця в заходах профспілкового органу щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на його запрошення, забезпечення консультацій та постійного контакту з профспілковими організаціями (органами);

17) надання представникам виборних профспілкових органів:

– відповідних документів, відомостей, пояснень, що стосуються умов праці, виконання колективного договору, угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

– безпосереднього доступу до документів для перевірки розрахунків з оплати праці, державного соціального страхування, використання коштів для соціальних потреб та житлового будівництва;

18) забезпечення безпосереднього відвідування членами виборних профспілкових органів робочих місць членів профспілки; перевірки роботи закладів торгівлі та громадського харчування, охорони здоров'я, гуртожитків, об'єктів побутового обслуговування, що належать роботодавцю або його обслуговують;

19) розгляд протягом семи днів вимог і подання профспілкових організацій щодо усунення порушень законодавства про працю та даної Угоди, невідкладне вжиття заходів до їхнього усунення;

20) забезпечувати участь представників Профспілки у проведенні консультацій, переговорів з питань, що є предметом цієї Угоди щодо захисту трудових і соціально-економічних інтересів працівників сфери професіонального футболу.

### **Розділ 13**

#### **Контроль за виконанням Угоди**

**13.1.** Контроль за виконанням Угоди здійснюється Сторонами через уповноважених представників Сторін.

**13.2.** Стан виконання Угоди один раз на рік розглядається на спільному засіданні Сторін, яке скликається за ініціативою однієї зі Сторін.

**13.3.** Кожна Сторона до засідання надає відповідну інформацію про стан виконання окремих положень даної Угоди.

**13.4.** Прийняття рішень здійснюється шляхом голосування кожною Стороною окремо. Рішення вважається прийнятним, якщо за нього проголосувало більше половини повноважних представників від кожної Сторони.

**13.5.** Рішення спільного засідання оформлюється протоколом, який підписується Сторонами.

**13.6.** Між спільними засіданнями Сторонами здійснюється оперативний моніторинг виконання положень Угоди, за результатами якого кожна зі Сторін може звернутися до іншої Сторони з відповідною інформацією про виявлені нею порушення положень Угоди. Зазначене подання є обов'язковим для розгляду Стороною, до якої воно спрямоване.

Сторони проводять постійний моніторинг та регулярно, але не рідше ніж один раз на півріччя повинні обмінюватися інформацією (розглядати за участю відповідних Сторін на відповідних рівнях) про стан дотримання положень Угоди у сфері оплати праці та заходи, що вживаються для усунення виявлених порушень.

**13.7.** Сторона, яка отримала інформацію про виявлені факти порушень положень Угоди, повинна не пізніше ніж в 30-денний строк поінформувати іншу Сторону про результати розгляду.

**13.8.** У разі необхідності, за результатами розгляду подання про виявлені порушення положень Угоди, може бути ініційовано проведення консультацій або переговорів. За результатами консультацій або переговорів кожною зі Сторін може бути ініційоване скликання позачергового спільного засідання Сторін з підбиття підсумків виконання Угоди. Засідання проводиться не пізніше 15-ти днів з дня його ініціювання.

**13.9.** Підготовка порядку денного та матеріалів до позачергового спільного засідання здійснюється Стороною-ініціатором такого засідання.

**13.10.** При виникненні розбіжностей щодо оцінки виконання положень Угоди дотримуватися принципів ведення конструктивного соціального діалогу шляхом проведення консультацій, обміну інформацією тощо, з дотриманням положень конвенцій Міжнародної організації праці та законодавства України.

**13.11.** За порушення або невиконання положень Угоди, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники Сторін несуть відповідальність згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення і Законом України «Про колективні договори і угоди».

## **Розділ 14**

### **Заключні положення**

**14.1.** З метою координації діяльності, пов'язаної з колективно-договірним регулюванням соціально-економічних і трудових відносин та вдосконалення соціального діалогу, *Сторони домовилися:*

1) оприлюднювати інформацію про виконання положень Угоди в засобах масової інформації та на офіційних веб-сайтах сторін;

2) сприяти роботодавцям та профспілковим організаціям у проведенні колективних переговорів щодо укладення колективних договорів та приведенню їх у відповідність з даною Угодою;

3) здійснювати в рамках своїх повноважень контроль за виконанням цієї Угоди згідно з розділом 10 Угоди;

4) вирішувати спірні питання та проблеми, що виникають під час виконання цієї Угоди шляхом проведення консультацій і переговорів;

5) здійснювати обмін документами та інформацією з питань, які є предметом Угоди, необхідними для виконання умов даної Угоди;

6) розмістити Угоду на офіційних веб-сайтах Сторін;

7) усі додатки до цієї Угоди є її невід'ємною частиною;

8) положення даної Угоди тлумачаться Сторонами спільно, з урахуванням діючого законодавства, загально визнаних принципів, чинних у сфері футболу, та без урахування того, яка Сторона готувала певне положення;

9) зміни і доповнення до Угоди протягом строку її дії вносяться тільки за взаємною згодою Сторін;

10) Угода складена українською мовою та підписана у 5 (п'яти) примірниках, які зберігаються у кожного з суб'єктів Сторін Угоди і мають однакову юридичну силу;

11) дана Угода, разом з Додатками до неї, складає єдину домовленість між Сторонами, а всі домовленості, переговори та обмін інформацією, пропозиції та контрпропозиції, усні та письмові (включаючи будь-який проект цієї Угоди) між Сторонами або від їх імені, об'єднані та замінені даною Угодою, втрачають силу, виключаючи випадки, коли інше однозначно передбачено в Угоді;

**Галузеву Угоду**  
**між Громадською спілкою «Федерація футболу України»,**  
**Об'єднанням професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга»,**  
**Об'єднанням футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України»**  
**та Всеукраїнською професійною спілкою «Футбол України»,**  
**Всеукраїнською асоціацією футболістів-професіоналів у сфері**  
**професіонального футболу України**  
**на 2017–2022 роки**  
**підписали:**

**Генеральний секретар**  
**ГС «Федерація футболу України»**



**Ю.Г. Запісоцький**  
«26» березня 2017 року

**Голова**  
**Всеукраїнської професійної спілки**  
**«Футбол України» та**  
**Президент**  
**ГО «Всеукраїнська асоціація**  
**футболістів-професіоналів»**



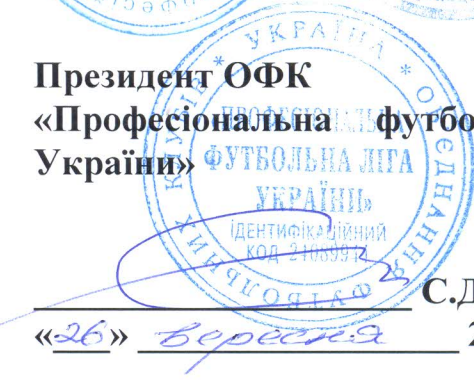
**І.Ф. Гатауллін**  
«26» березня 2017 року

**Президент ОПФКУ «Прем'єр-ліга»**



**В.Б. Генінсон**  
«26» березня 2017 року

**Президент ОФК**  
**«Професіональна футбольна ліга**  
**України»**



**С.Д. Макаров**  
«26» березня 2017 року



**Додаток № 1**  
**до Галузевої угоди**  
**на 2017–2022 роки**

**Перелік осіб, на яких поширюється дія Угоди:**

1. Працівники, які працюють за наймом (трудовим договором чи контрактом) у ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубах.
2. Футболісти-професіонали, які перебувають у трудових відносинах за контрактом з професіональним футбольним клубом.
4. Тренери, які перебувають у трудових відносинах за контрактом з професіональним футбольним клубом чи ФФУ.
5. Футболісти-професіонали та тренери, трудові договори (контракти) яких закінчились, але вони є членами Асоціації.
6. Інші фахівці професіонального футбольного клубу – спортивний директор, начальник команди, адміністратор команди, лікар команди, масажист команди, керівник комплексної наукової групи, які перебувають у трудових відносинах за контрактом з професіональним футбольним клубом.
7. Ветерани футболу – колишні футболісти-професіонали, колишні тренери, заслужені працівники фізичної культури та спорту в сфері футболу, колишні функціонери Профспілки та її профспілкових організацій.
8. Особи, що перебувають у трудових відносинах з ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональними футбольними клубами і перебуває у відпустці по догляду за дитиною.
9. Особи, що здійснюють свою діяльність на виборних посадах у ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубах.
10. Особи, які здійснюють свою діяльність на громадських засадах у ФФУ, УПЛ, ПФЛ, професіональних футбольних клубах.

**Генеральний секретар**  
**ГС «Федерація футболу України»**



**Ю.Г. Запісоцький**

**Голова**  
**Всеукраїнської професійної спілки**  
**«Футбол України» та**  
**Президент**  
**ГО «Всеукраїнська асоціація**  
**футболістів-професіоналів»**



**І.Ф. Гатауллін**

**Президент ОФФКУ «Прем'єр-ліга»**



**В.Б. Генінсон**

**Президент ОФК**  
**«Професіональна футбольна ліга**  
**України»**



**С.Д. Макаров**

Додаток № 2  
до Галузевої угоди  
на 2017–2022 роки

**ПЕРЕЛІК І РОЗМІРИ ДОПЛАТ**  
до тарифних ставок, окладів і посадових окладів  
працівників професіонального футболу

№ п/п	Найменування доплат	Розмір доплат
1.	За суміщення професій (посад)	Доплата одному працівнику не обмежується максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщеної посади працівника
2.	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Розмір одному працівнику не обмежується і визначається наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які б могли виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників
3.	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	Не менше 25% тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника

Генеральний секретар  
ГС «Федерація футболу України»

  
  
Ю.Г. Записоцький

Голова  
Всеукраїнської професійної спілки  
«Футбол України» та  
Президент  
ГО «Всеукраїнська асоціація  
футболістів-професіоналів»

  
  
  
І.Ф. Гатауллін

Президент ОПФКУ «Прем'єр-ліга»

  
  
В.Б. Генінсон

Президент ОФК  
«Професіональна футбольна ліга  
України»

  
  
С.Д. Макаров



**Додаток № 3**  
**до Галузевої угоди**  
**на 2017–2022 роки**

**Правила**  
**внутрішнього трудового розпорядку**

**1. Загальні положення**

1.1. Правила внутрішнього трудового розпорядку розроблено відповідно до типових правил, з урахуванням положень статті 43 Конституції України, законодавства України про працю і вводяться для зміцнення трудової дисципліни, раціонального використання робочого часу, підвищення ефективності роботи працівників.

1.2. Всі питання, пов'язані із застосуванням Правил внутрішнього трудового розпорядку, вирішуються Адміністрацією роботодавця в межах наданих прав, а у випадках, передбачених чинним законодавством і Правилами внутрішнього трудового розпорядку – спільно або за погодженням з первинною профспілковою організацією згідно з її повноваженнями.

**2. Порядок найму і звільнення працівників**

2.1. Працівники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору чи контракту з Адміністрацією.

2.2. При прийнятті на роботу Адміністрація зобов'язана вимагати від працівника пред'явлення трудової книжки, паспорту, диплому або іншого документу про освіту чи професійну підготовку.

2.3. Прийняття на роботу без пред'явлення зазначених документів не допускається.

2.4. Забороняється вимагати від осіб, з якими укладається трудовий договір чи контракт, документів, не передбачених законодавством.

2.5. Прийняття на роботу оформляється наказом Адміністрації, з яким працівник ознайомлюється під розпис.

2.6. У наказі повинні бути вказані назва посади відповідно до штатного розпису і умови оплати праці.

2.7. При укладенні трудового договору може бути обумовлене випробування з метою перевірки відповідності працівника посаді, на яку він приймається. Укладення трудового договору на контрактній основі з працівниками (футболістами-професіоналами, тренерами, лікарями, масажистами) провадиться з врахуванням вимог Закону України «Про фізичну культуру і спорт» та положень регламентних документів ФФУ.

2.8. Умова про випробування зазначається у наказі про прийняття на роботу.

2.9. Встановлюється строк випробування при прийнятті на роботу – від одного до трьох місяців.

2.10. Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника посаді, на яку його прийнято протягом цього строку, трудовий договір може бути розірваний.

- 2.11. При прийнятті працівника на роботу або при переведенні його в установленому порядку на іншу посаду, Адміністрація зобов'язана:
- ознайомити працівника з посадовою інструкцією, умовами праці, роз'яснити його права і обов'язки;
  - ознайомити його з Правилами внутрішнього трудового розпорядку і колективним договором;
  - провести інструктаж з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці, протипожежної безпеки та інших правил з охорони праці.
- 2.12. Розірвання трудового договору може мати місце тільки на підставах, передбачених законодавством. Окрім цього, при розірванні контракту обов'язково враховуються вимоги Регламенту Федерації футболу України зі статусу і трансферу футболістів.

### **3. Основні обов'язки працівників**

*Працівники зобов'язані:*

- 3.1. Працювати чесно і сумлінно, дотримуватися дисципліни праці, вимог етичної поведінки, принципів добросовісності, професійності, принциповості, гідності, виконувати Правила внутрішнього трудового розпорядку та ефективно його використовувати, своєчасно і точно виконувати розпорядження Адміністрації.
- 3.2. Уникати нецензурної лексики, не допускати підвищеної інтонації під час спілкування. Неприпустимими є прояви зверхності, зневажливого ставлення до колег.
- 3.3. Під час виконання своїх посадових обов'язків дотримуватися ділового стилю спілкування, виявляти принциповість, витримку і взаємоповагу.
- 3.4. Підвищувати продуктивність праці, своєчасно і якісно виконувати встановлені завдання, суворо дотримуватися дисципліни.
- 3.5. Утримувати в порядку і чистоті своє робоче місце, дотримуватися в повному обсязі вимог з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії і гігієни праці, протипожежної безпеки, передбачених відповідними правилами та інструкціями.
- 3.6. Коло обов'язків (робіт), які виконує кожний працівник за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, визначається трудовим договором (контрактом) та посадовими інструкціями.

### **4. Основні обов'язки Адміністрації**

*Адміністрація зобов'язана:*

- 4.1. Організувати працю працівників так, що б кожний за можливості працював за своєю спеціальністю і кваліфікацією, мав закріплене за ним робоче місце, своєчасно до початку роботи був ознайомлений з встановленим завданням і забезпечений роботою на протязі робочого дня.
- 4.2. Покращувати умови праці, дотримуватися законодавства про працю.
- 4.3. Забезпечувати безпечні, а також санітарно-гігієнічні умови праці, що попереджують виникнення захворювань працівників.
- 4.4. Постійно контролювати дотримання працівниками всіх вимог та інструкцій по техніці безпеки, виробничої санітарії та гігієни праці, протипожежної безпеки.
- 4.5. Виплачувати заробітну плату в строки, передбачені даним колективним договором.

4.6. Забезпечувати умови для участі працівників в управлінні, в повній мірі використовуючи для цього збори трудового колективу, своєчасно розглядати критичні зауваження працівників і повідомляти їх про прийняті заходи.

4.7. Адміністрація здійснює свої обов'язки у відповідних випадках спільно або за погодженням з первинною профспілковою організацією.

## **5. Робочий час і його використання**

5.1. Працівникам встановлюється п'ятиденний 40-годинний робочий тиждень. Працівникам, які працюють за контрактом, може встановлюватися ненормований робочий день відповідно до вимог трудового законодавства.

5.2. За узгодженням з працівником може здійснюватися взаємозамінність виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (без звільнення від основної роботи).

5.3. За згодою з працівником адміністрація вправі встановити особистий графік робочого часу з дотриманням 40-годинного робочого тижня.

5.4. Початок і закінчення роботи, час перерви для відпочинку і харчування працівників встановлюється положеннями колективного договору.

5.5. Напередодні святкових та неробочих днів, визначених статтею 73 Кодексу законів про працю України, тривалість роботи працівників скорочується на одну годину.

5.6. Забороняється у робочий час відволікати працівників від їх безпосередньої роботи для виконання ними доручень, не пов'язаних з професійною діяльністю, а також скликати збори, засідання та наради з неслужбових питань.

Забороняється у робочий час проведення святкування працівниками особистих подій та пам'ятних дат.

5.7. Адміністрація визначає особу, відповідальну за забезпечення обліку робочого часу, в т.ч. надурочних робіт, і табелювання працівників.

## **6. Порядок повідомлення працівниками про свою відсутність**

6.1. Працівники повідомляють свого безпосереднього керівника (футболісти-професіонали – головного тренера) про свою відсутність на роботі у письмовій формі, засобами електронного чи телефонного зв'язку або іншим доступним способом.

6.2. У разі недотримання працівником вимог пункту 6.1 цих Правил складається акт про відсутність працівника на робочому місці.

6.3. У разі ненадання працівником протягом трьох робочих днів з часу своєї відсутності на роботі доказів поважності причини такої відсутності (у випадку відсутності з причини тимчасової непрацездатності – протягом трьох робочих днів після закінчення періоду тимчасової непрацездатності) такий працівник повинен подати письмові пояснення на ім'я керівника щодо причини своєї відсутності.

## **7. Перебування працівників у вихідні, святкові, неробочі дні та після закінчення робочого часу**

7.1. Для виконання невідкладних завдань працівники можуть залучатись до роботи понад установлену тривалість робочого дня за наказом керівника, про який повідомляється профспілковий комітет, у т.ч. у вихідні, святкові і неробочі дні, а також у нічний час з наданням за роботу в зазначені дні (час) грошової

компенсації у розмірі та порядку, визначених законодавством про працю, або протягом місяця відповідних днів відпочинку за заявами працівників.

Тривалість роботи понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час для кожного працівника не повинна перевищувати чотири години протягом двох днів поспіль і 120 годин на рік.

7.2. Керівник для своєчасного та в повному обсязі забезпечення діяльності, виконання невідкладних завдань і доручень у разі потреби може встановлювати чергування працівників після закінчення робочого дня, у вихідні, святкові і неробочі дні.

Чергування працівників після закінчення робочого дня, у вихідні, святкові і неробочі дні здійснюються згідно з графіком, який розробляється Адміністрацією і затверджується керівником за погодженням з профспілковим комітетом.

7.3. У разі залучення до чергування після закінчення робочого дня, у вихідні, святкові і неробочі дні працівників, яких не включено до графіка, відповідна інформація подається посадовою особою, яка прийняла рішення про залучення до чергування, наступного робочого дня після такого чергування.

7.4. Чергування працівників у названі дні (час) компенсується шляхом надання їм грошової компенсації у розмірі та порядку, визначеному чинним законодавством України про працю, або надання протягом місяця відповідних днів (часу) відпочинку за заявами працівників.

7.5. Забороняється залучати до роботи понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років. Жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину-інваліда, можуть залучатися до надурочних робіт лише за їхньою згодою. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їхньою згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

## **8. Заохочення за успіхи в роботі**

8.1. До працівників можуть застосовуватися такі заохочення за успіхи в роботі:

- оголошення подяки;
- виплата премії;
- нагородження цінним подарунком.

## **9. Відповідальність за порушення трудової дисципліни**

9.1. Порушення трудової дисципліни, тобто невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, тягне за собою застосування заходів, передбачених законодавством, трудовими договорами (контрактами), регламентними нормами ФФУ.

9.2. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки одне з таких заходів стягнення:

- догана;
- звільнення.

Звільнення, як захід дисциплінарного впливу, може бути застосовано за прогул, систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Прогулом вважається відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин.

9.3. Дисциплінарні стягнення застосовуються керівництвом Адміністрації.

9.4. До застосування дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни керівник повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Відмова працівника дати пояснення не вважається перешкодою для застосування дисциплінарного стягнення. Дисциплінарне стягнення застосовується Адміністрацією безпосередньо за вчиненням порушення, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи період хвороби або перебування працівника у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути застосовано пізніше шести місяців з дня скоєння порушення.

9.5. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення.

9.6. Наказ про застосування дисциплінарного стягнення із зазначенням мотивів його застосування, доводиться до відома працівника, на якого накладено стягнення, під розписку.

9.7. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не має дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення терміну одного року.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

## 10. Прикінцеві положення

10.1. Недотримання вимог цих Правил є підставою для притягнення працівника до відповідальності у порядку, передбаченому чинним законодавством України.

10.2. Питання, пов'язані із застосуванням цих Правил, вирішуються керівником, а у випадках, передбачених чинним законодавством України, – спільно або за згодою з профспілковим комітетом.

Генеральний секретар  
ГС «Федерація футболу України»



Ю.Г. Запісоцький

Президент ОПФКУ «Прем'єр-ліга»



В.Б. Генінсон

Голова  
Всеукраїнської професійної спілки  
«Футбол України» та  
Президент  
ГО «Всеукраїнська асоціація  
футболістів-професіоналів»



І.Ф. Гатауллін

Президент ОФК  
«Професіональна футбольна ліга  
України»

С.Д. Макаров

**Додаток № 4**  
**до Галузевої угоди**  
**на 2017–2022 роки**

**ПЕРЕЛІК**  
**посад і професій з ненормованим робочим днем**

<b>№ п/п</b>	<b>Найменування професій і посад</b>	<b>Основна відпустка, дні</b>	<b>Додаткова відпустка, дні</b>
1.	Президент, віце-президент, генеральний директор, директор футбольного клубу, голова футбольного клубу	24	7
2.	Помічник президента	24	7
3.	Головний тренер команди, старший тренер, тренер, інструктор-методист тренажерного комплексу, спортсмен-професіонал з футболу (футболіст), начальник команди, адміністратор команди, лікар спортивний, масажист спортивний, футболіст-професіонал, відеооператор команди	24	7
4.	Начальник (директор, керівник, завідувач) відділу (служби, комплексу, бази, спортивної споруди (стадіону), виробництва, навчально-тренувальної бази, медико-реабілітаційного центру, ДЮСШ, НДЦ) та їхні заступники	24	7
5.	Менеджер з адміністративної діяльності	24	6
6.	Начальник, заступник начальника, завідувач сектору управління футболом	24	6
7.	Головний бухгалтер, заступник головного бухгалтера, старший бухгалтер, бухгалтер,	24	6
8.	Головний, провідний економіст, економіст, економіст з фінансової роботи	24	6
9.	Старший юрисконсульт, юрисконсульт	24	6
10.	Начальник, старший інспектор, інспектор відділу кадрів	24	6
11.	Референт, перекладач, асистент референта, секретар, оператор	24	6
12.	Комендант, агент з постачання, завідувач складу, комірник	24	6
13.	Диктор	24	6



14.	Інструктор	24	6
15.	Головний редактор, заступник головного редактора, редактор, кореспондент	24	6
16.	Фотограф	24	6
17.	Інженер-програміст, оператор відеозапису	24	6
18.	Головний, старший інженер, інженер	24	6
19.	Головний енергетик, енергетик, електрик	24	6
20.	Слюсар з ремонту автомобілів, механік, диспетчер	24	6
21.	Радист, механік малої механізації, механік, обліковець, слюсар-сантехнік, електрогазозварник	24	6
22.	Художник-оформлювач, художник, реставратор	24	4
23.	Водій автотранспортних засобів, експедитор транспортний	24	4
24.	Двірник, робітник з благоустрою, чергова, робітник з обслуговування лазні, прасувальник	24	4
25.	Старший кухар, кухар, офіціант, кондитер	24	4
26.	Підсобний робітник	24	4

*Примітка:* Журналістам, які користуються відпусткою на підставі статті 13 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів», додаткові щорічні відпустки за ненормований характер роботи не надаються.

**Генеральний секретар  
ГС «Федерація футболу України»**



**Ю.Г. Запісоцький**

**Голова  
Всеукраїнської професійної спілки  
«Футбол України» та  
Президент  
ГО «Всеукраїнська асоціація  
футболістів-професіоналів»**



**І.Ф. Гатауллін**

**Президент ОФКУ «Прем'єр-ліга»**



**В.Б. Генінсон**

**Президент ОФК  
«Професіональна футбольна ліга  
України»**



**С.Д. Макаров**

**Додаток № 5**  
**до Галузевої угоди**  
**на 2017–2022 роки**

**ПЕРЕЛІК**

**професій і посад працівників, яким видається безкоштовно спецодяг,  
 спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту (на одну особу)**

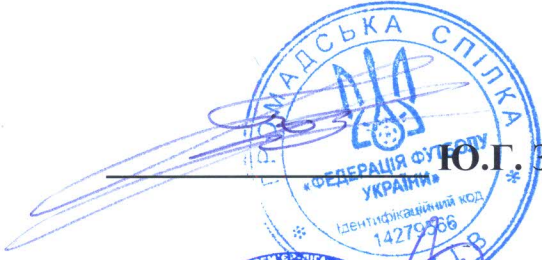
№ п/ п	Найменування професій, посад	Найменування спецодягу, спецвзуття та запобіжних засобів	строк експлуатації (міс.)
1.	Футболіст	куртка зимова. куртка літня костюм спортивний шапочка спортивна костюм болоньєвий бутси кросівки кеди футболка труси з плавками ігрова форма 4 кольорів костюм еластичний підштаники щитки маніжка	12 12 12 12 12 6 12 3 3 3 6 12 12 12 6
2.	Головний тренер, начальник команди, тренер, адміністратор команди, лікар, масажист спортивний, керівник науково- методичної групи, методист , оператор відеозапису	куртка зимова куртка літня костюм спортивний шапочка спортивна костюм еластичний кросівки	12 12 12 12 12 12
3.	Водій	костюм бавовняний, халат технічний, рукавиці комбіновані	12 12 2
4.	Експедитор	костюм бавовняний рукавиці комбіновані	12 2
5.	Слюсар з ремонту Автомобілів	костюм бавовняний фартух прогумований	12 6 2

		рукавиці комбіновані	
6.	Механік	костюм чи халат бавовняний	12
		чоботи гумові	12
		зимою додатково: куртка бавовняна на утепленій підкладці	36
7.	Слюсар-сантехнік, слюсар	комбінезон бавовняний	12
		рукавиці комбіновані	2
		черевики з жорстким підноском	12
8.	Електрогазозварник	костюм брезентовий	12
9.	Електрик	комбінезон бавовняний	12
		рукавиці комбіновані	1
		черевики шкіряні	12
10.	Прибиральник службових приміщень, прибиральник виробничих приміщень, санітарка	костюм чи халат бавовняний	12
		рукавиці гумові	1
11.	Двірник, робітник з благоустрою	костюм чи халат бавовняний	12
		чоботи гумові	12
		рукавиці комбіновані	1
		зимою додатково: куртка бавовняна на утепленій підкладці	36
12.	Чергова	костюм чи халат бавовняний	12
13.	Столяр, лицювальник-плиточник	костюм бавовняний	12
		рукавиці комбіновані	1
14.	Муляр	костюм бавовняний	12
		чоботи гумові	12
		черевики шкіряні	12
		рукавиці брезентові	2
15.	Кухар	костюм бавовняний	12
		шапочка бавовняна	12
16.	Робітник з обслуговування лазні	костюм бавовняний	12
		черевики гумові	12
17.	Прасувальник	костюм бавовняний	12
18.	Завідувач складом, комірник, експедитор з постачання, комендант	халат бавовняний	12
19.	Підсобний робітник	костюм чи халат	12

	бавовняний рукавиці комбіновані	12
--	------------------------------------	----

Генеральний секретар  
ГС «Федерація футболу України»

Голова  
Всеукраїнської професійної спілки  
«Футбол України» та  
Президент  
ГО «Всеукраїнська асоціація  
футболістів-професіоналів»



Ю.Г. Запісоцький



І.Ф. Гатауллін

Президент ОФФКУ «Прем'єр-ліга»

Президент ОФК  
«Професіональна футбольна ліга  
України»



В.Б. Генінсон



С.Д. Макаров



Додаток № 6  
до Галузевої угоди  
на 2017–2022 роки

**ПЕРЕЛІК**  
**професій і посад працівників, яким безкоштовно видаються**  
**миючі та знешкоджуючі засоби**

1. Футболіст, тренер, інші фахівці
2. Водій автотранспорту
3. Слюсар з ремонту автомобілів
4. Механік, механік малої механізації
5. Слюсар-сантехнік
6. Прибиральниця
7. Санітарка
8. Покоївка
9. Двірник
10. Робітник з благоустрою
11. Кухар
12. Офіціант
13. Робітник з обслуговування лазні
14. Муляр
15. Лицювальник-плиточник
16. Підсобний робітник

Генеральний секретар  
ГС «Федерація футболу України»



Ю.Г. Запісоцький

Голова  
Всеукраїнської професійної спілки  
«Футбол України» та  
Президент  
ГО «Всеукраїнська асоціація  
футболістів-професіоналів»



І.Ф. Гатауллін

Президент ОЦФКУ «Прем'єр-ліга»



В.Б. Генінсон

Президент ОФК  
«Професіональна футбольна ліга  
України»



С.Д. Макаров

**Додаток № 7**  
**до Галузевої угоди**  
**на 2017–2022 роки**

**Типова форма контракту**  
**між Професіональним футбольним клубом та Футболістом-професіоналом**

Типова форма Контракту  
між Професіональним футбольним клубом та Футболістом-професіоналом  
(затверджена Виконавчим комітетом ФФУ 03 липня 2014 року,  
згідно Мінімальних вимог до Стандартного Контракту Футболіста-професіонала,  
які визначені Угодою між УЄФА, ЄПФЛ, АЄК і Європейським дивізіоном ФІФПро)

Зареєстрований в \_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_»  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**КОНТРАКТ № \_\_\_\_\_**  
**між \_\_\_\_\_ «Футбольний клуб «\_\_\_\_\_»**  
**і Футболістом-професіоналом**

м. \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

\_\_\_\_\_ в особі  
(повна офіційна назва Клубу, його адреса та реєстраційний номер в ЄДР)  
\_\_\_\_\_, яка діє на підставі Статуту клубу та  
(прізвище, ім'я, по батькові офіційної уповноваженої особи клубу)  
уповноважена на підписання даного Контракту (згідно даних ЄДР), в  
подальшому – **Клуб**, з однієї сторони, та  
громадянин \_\_\_\_\_,  
(громадянство, прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_ (дата народження, повна адреса проживання)

\_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я, по батькові – Батька/Матері/Опікуна – якщо футболіст неповнолітній)

який діє від свого імені, в подальшому – **Футболіст-професіонал**, з боку іншої сторони, далі іменуються при спільному згадуванні – **Сторони**, згідно діючого законодавства України, уклали даний Контракт на наступних умовах:

**1. Предмет Контракту**

**1.1.** \_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я, по батькові)

наймається на роботу на посаду **Футболіста-професіонала** футбольної команди **Клубу**.

**1.2.** Даний Контракт є строковим трудовим Договором, укладений згідно вимог трудового законодавства України, а також відповідними документами Міжнародної федерації футбольних Асоціацій (далі – ФІФА), Союзу європейських футбольних Асоціацій (далі – УЄФА), Федерації футболу України (далі – ФФУ), відповідних Ліг, Асоціацій чи організацій, що проводять змагання, Міжнародною федерацією професіональних футболістів «Європейський відділ ФІФПро» (далі – ФІФПро).

*Примітка: При укладенні Контракту з неповнолітнім Клуб обов'язково дотримується та виконує вимоги трудового законодавства України, яке регулює працю неповнолітніх, а також Конвенції Міжнародної організації праці з питань працевлаштування неповнолітніх.*

**1.3.** З моменту укладення Контракту між **Сторонами** виникають трудові правовідносини, взаємні права та обов'язки між **Футболістом-професіоналом** і **Клубом**, визначаються в т.ч. вимоги щодо організації підготовки, тренувань та участі в змаганнях **Футболіста-професіонала**, строк взаємовідносин **Сторін** в межах Контракту та інші питання.

**1.4.Сторони** визнають неможливість укладення додаткових Контрактів (трудових та цивільно-правових договорів), які регулюють трудові відносини між ними і визнають недійсними (такими, що не мають юридичної сили) відповідні додаткові Контракти (Договори). Положення даного пункту не поширюються на додаткові угоди до цього Контракту, які є його невід'ємною частиною та на Договори і Контракти, які не регулюють безпосередньо трудову діяльність **Футболіста-професіонала**.

## **2. Загальні положення Контракту**

**2.1.** Даний Контракт є трудовим Договором, мета якого є дотримання **Сторонами**, наданих прав та належного виконання взятих на себе обов'язків.

Трудові відносини і взаємні обов'язки **Сторін** регулюються даним Контрактом, чинним трудовим законодавством України, Регламентами ФФУ та відповідної Ліги/ Асоціації чи організації, що проводить змагання. Трудові відносини **Сторін** також, регулюються установчими та іншими регламентними документами **Клубу**, за умови письмового ознайомлення з ними **Футболіста-професіонала**.

**2.2.** **Клуб** є основним місцем роботи (тренування, участі у змаганнях і школою підвищення професіональної майстерності) **Футболіста-професіонала**, який до закінчення строку дії Контракту не має права вступати в трудові відносини або в переговори про такі наміри з іншими футбольними клубами без отримання офіційної письмової згоди – **Клубу**, окрім випадків передбачених Регламентами ФФУ та професіональної Ліги (право вільно укласти Контракт протягом шести місяців до закінчення строку дії даного Контракту тощо).

**2.3.** **Футболіст-професіонал** при виконанні своїх професіональних обов'язків підпорядковується керівництву і тренерам **Клубу**, виконує їх розпорядження, визнає статутні та інші регламентні документи **Клубу**, діюче – законодавство України, Статуту і Регламенти ФФУ, відповідної Ліги/ Асоціації чи організації, що проводить змагання, ФІФА та УЄФА.

**2.4. Футболіст-професіонал** може використовувати свої іміджеві права особисто (якщо вони не суперечать договорам зі спонсорами/партнерами клубу), а **Клуб** може використовувати іміджеві права Футболіста-професіонала як футболіста команди.

**2.5. Футболіст-професіонал** надає згоду на використання **Клубом** інформації про його персональні дані для внутрішнього обліку, а також для передачі до відповідної Ліги/ Асоціації чи організації, що проводить змагання, а саме: прізвище, ім'я, батькові, дату народження, зріст, вагу, строк дії Контракту, вид і кількість застосованих дисциплінарних санкцій.

**2.6. Сторони** підтверджують, що всі рівні перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист своїх прав і законних інтересів.

**2.7. Клуб** та **Футболіст-професіонал** зобов'язані виконувати умови колективного договору та Галузевої угоди у сфері професіонального футболу.

**2.8.** Умови Контракту, що погіршують становище **Футболіста-професіонала**, порівняно з умовами Типової форми Контракту між Професіональним футбольним клубом та **Футболістом-професіоналом** (затвердженої Виконкомом ФФУ, згідно Мінімальних вимог до Стандартного Контракту **Футболіста-професіонала**, які визначені Угодою між УЄФА, ЄПФЛ, АЄК і Європейського дивізіону ФІФПро) є недійсними. Недійсність окремої частини даного Контракту не призводить до недійсності інших його частин чи Контракту в цілому.

**2.9.** У разі, коли окрема частина Контракту є недійсною, то силу мають відповідні положення типового Контракту.

### 3. Права та обов'язки сторін

**3.1.** На період дії Контракту **Футболіст-професіонал** зобов'язується:

**3.1.1.** підвищувати спортивну майстерність, знати та дотримуватись Правил гри з футболу, положень регламентних документів ФІФА, УЄФА, ФФУ, відповідної Ліги/ Асоціації чи організації, що проводить змагання, які стосуються статусу, прав і обов'язків **Футболіста-професіонала**;

**3.1.2.** виконувати вимоги Статуту і колективного договору **Клубу**, інших регламентних документів **Клубу**, діючого законодавства України, положення Регламентів відповідної Ліги/ Асоціації чи організації, що проводить змагання і ФФУ і функціональні обов'язки **Футболіста-професіонала**, які на нього покладаються згідно даного Контракту та правил внутрішнього трудового розпорядку **Клубу**;

**3.1.3.** сприяти росту досягнень і авторитету **Клубу**, сумлінно і своєчасно, на високому професіональному рівні, виконувати свої трудові обов'язки, брати участь в іграх (матчах) футбольних команд **Клубу** і у всіх заходах, пов'язаних з учбово-тренувальним процесом (незалежно від того, передбачені вони в загальному порядку або визначені індивідуально), утримуватися від дій, які заважають іншим футболістам виконувати свої професіональні обов'язки, дотримуватись встановленого режиму тренувань, змагань та зборів;

**3.1.4.** у випадку хвороби чи отримання травми, обов'язково звертатися до медичної служби **Клубу**, ретельно дотримуватися вказівок спеціалістів цієї служби;



**3.1.5.** не займатись самолікуванням і використовувати медичні препарати лише з дозволу лікаря **Клубу**;

**3.1.6.** використовувати спортивну екіпіровку **Клубу**, дбайливо ставитися до наданого спортивного інвентарю та іншого майна **Клубу**;

**3.1.7.** брати участь в громадських заходах (спортивних, комерційних тощо) і рекламних компаніях, які проводяться за участі **Клубу** за рішенням керівництва **Клубу**, всебічно сприяти збереженню і підвищенню престижу **Клубу** і команди, не допускати дій, що завдають шкоди їх репутації;

**3.1.8.** не брати участь в рекламних заходах (демонстраціях будь-якої форми одягу, товарів, виробів, фотографуванні, кіно, відеозйомках і т.п.) без дозволу керівництва **Клубу**;

**3.1.9.** в інтерв'ю не давати негативних оцінок порядку встановленого в **Клубі**, керівництву, тренерам і футболістам футбольних команд **Клубу**, арбітрам матчів, офіційним особам ФФУ, відповідної Ліги/ Асоціації чи організації, що проводить змагання, ФІФА і УЄФА;

**3.1.10.** не розголошувати службову і комерційну таємницю, а також відомості, пов'язані з виконанням **Футболістом-професіоналом** своїх професіональних обов'язків, а саме:

а) інформацію, відображену в Контракті і додатках до нього;

б) інформацію про ігровий і тренувальний процес **Клубу**;

в) інформацію про перспективи розвитку **Клубу** і комплектування його футболістами;

г) про зміст документів відносно отримання заробітної платні, премій, компенсацій та інших видів винагород **Футболісту-професіоналу**;

д) про зміст рішень керівних органів **Клубу**;

**3.1.11.** виконувати вимоги антидискримінаційної політики будь-якої Асоціації, Ліги, об'єднання Футболістів-професіоналів та/або **Клубу**;

**3.1.12.** утримуватись від участі в інших футбольних змаганнях, іншої діяльності або потенційно небезпечної діяльності, що не була схвалена **Клубом** та яка не покривається Договором страхування життя, Договором медичного страхування та Договором страхування від нещасних випадків, укладених **Клубом** зі страховою компанією;

**3.1.13.** не використовувати психотропні і наркотичні речовини без спеціального медичного призначення і дозволу тренера-лікаря футбольної команди **Клубу**;

**3.1.14.** не використовувати заборонені методи, фармакологічні препарати або методи (допінг) з метою підвищення своїх розумових і фізичних показників неприродним шляхом;

**3.1.15.** не допускати порушень норм моралі під час роботи і відпочинку, не вживати алкоголь і тютюн;

**3.1.16.** забороняється робити або приймати будь-якого типу ставки, стосовно футболу, безпосередньо або опосередковано, через інших осіб, навіть тих, що мають право робити або приймати їх;

**3.1.17.** своєчасно надавати **Клубу** документи, необхідні для оформлення на роботу для участі в змаганнях і ведення діловодства в **Клубі**;

**3.1.18.** вести здоровий спосіб життя і підтримувати високий рівень спортивної форми;

**3.1.19.** виконувати внутрішні правила **Клубу** (включаючи, у відповідних випадках, дисциплінарні Правила клубу, які належним чином повинні бути надані футболісту для ознайомлення та вручено їх примірник (під підпис));

**3.1.20.** не робити заяви, здатні завдати шкоди репутації **Клубу** (наприклад, у засобах масової інформації, веб-сайтах, соціальних мережах та інших загальнодоступних джерелах отримання інформації);

**3.1.21.** утримуватись від дій, що заважають іншим футболістам **Клубу** виконувати свої професіональні обов'язки;

**3.1.22.** проходити регулярні медичні (в т.ч. в обов'язковому порядку стоматологічні) огляди, медичне обстеження, а також лікування у кваліфікованих фахівців протягом періоду виконання своїх професіональних футбольних обов'язків та після, в разі невідновлення працездатності **Футболіста-професіонала** протягом дії даного Контракту;

**3.1.23.** дотримуватись антидопінгової профілактики **Клубу**;

додаткові обов'язки:

---

### **3.2. Футболіст-професіонал – має право:**

**3.2.1.** висловлювати керівництву **Клубу** свою особисту думку щодо поліпшення учбово-тренувального процесу;

**3.2.2.** на іншу думку незалежного медичного спеціаліста, якщо він, **Футболіст-професіонал**, не згоден (сумнівається) з думкою клубного медичного спеціаліста. У випадку розбіжності в думках медичних спеціалістів **Футболіст-професіонал** та **Клуб** погоджуються прийняти думку незалежної третьої сторони, яку вони визнають вирішальною та матиме для них обов'язкову силу для визначення подальшого лікування **Футболіста-професіонала**;

**3.2.3.** реалізовувати і набувати інших прав, передбачених цим Контрактом, чинним законодавством України, статутними і регламентними документами ФФУ, відповідної Ліги/ Асоціації чи організації, що проводить змагання, статутними і регламентними документами **Клубу**;

**3.2.4.** на страхування життя та медичне страхування, отримання відповідних послуг і оплати витрат за послуги згідно Договору страхування, укладеного між **Клубом** та страховою компанією;

**3.2.5.** на страхування на випадок тимчасової непрацездатності та проведення відповідних виплат, згідно вимог законодавства України;

**3.2.6.** на отримання на персональний рахунок внесків до Пенсійного Фонду України та до Фондів соціального страхування України, згідно діючого законодавства України.

**3.2.7.** бути захищеним/представленим згідно вимог законодавства України, регламентних та статутних норм ФФУ, УЄФА і ФІФА, у тому числі представником профспілки чи/або об'єднання, яке захищає права та інтереси футболістів та яке є членом ФІФПро.

### **3.3. У період дії Контракту **Клуб** зобов'язується:**

**3.3.1.** надавати **Футболісту-професіоналу** можливість реалізовувати свої професіональні якості відповідно з умовами даного Контракту та при цьому сприяти отриманню обов'язкової середньої освіти, а також освіти в середніх спеціальних та вищих навчальних закладах;

**3.3.2.** вести боротьбу проти расизму та інших проявів дискримінації у футболі;

**3.3.3.** дотримуватися законодавства України про працю і правил охорони праці, виконувати умови оплати праці **Футболіста-професіонала** відповідно з даним Контрактом, «Положенням про преміювання та депреміювання» (Додаток № \_\_\_ Контракту);

**3.3.4.** створити необхідні умови для підготовки **Футболіста-професіонала**, включаючи здійснення учбово-тренувального процесу під керівництвом кваліфікованих спеціалістів у приміщеннях, на майданчиках, на базах, обладнаних належним спортивним спорядженням і обладнанням для проведення в безпечних умовах ефективної підготовки, забезпечення якісною спортивною екіпіровкою, клубним одягом устанавленого зразка, проживанням і якісним харчуванням в період проведення навчально-тренувальних занять і участі в змаганнях;

**3.3.5.** відшкодувати **Футболісту-професіоналу** витрати на проїзд на всіх видах міжміського транспорту в службових цілях, проживання в готелі, харчування та інші витрати в період відрядження;

**3.3.6.** відшкодувати **Футболісту-професіоналу** витрати, пов'язані з орендою квартири або надати належне житлове приміщення для проживання за умови письмової домовленості;

**3.3.7.** організувати повне медичне обслуговування **Футболіста-професіонала**, діагностику, лікування, забезпечувати медикаментами, вітамінами та нести витрати на лікування (у т.ч. на операцію);

**3.3.8.** забезпечити **Футболіста-професіонала** страхуванням життя, страхуванням на період тимчасової непрацездатності та медичним страхуванням, відповідно до чинного законодавства України та ознайомити **Футболіста-професіонала** з умовами страхування під підпис.

*Примітка: Договір медичного страхування обов'язково повинен включати: перелік надавання медичних послуг (у тому числі невідкладна допомога, аптечка); перелік медичних закладів, в яких надається медична допомога Футболістові. Страхова сума за Договором медичного страхування повинна покривати витрати, пов'язані з наданням Футболістові медичних послуг лікувальним закладом, а у разі необхідності – оплату проведення операції у медичному закладі на території України. Витрати на операцію **Футболіста-професіонала** за кордоном сплачуються **Клубом** за наявності письмової домовленості сторін.*

**3.3.9.** забезпечити регулярні медичні (в т.ч. в обов'язковому порядку стоматологічні) огляди, а також лікування у кваліфікованих фахівців протягом періоду виконання **Футболістом-професіоналом** своїх професіональних футбольних обов'язків та після, в разі не відновлення працездатності **Футболіста-професіонала** протягом дії даного Контракту;

**3.3.10.** забезпечити антидопінгову профілактику;

**3.3.11.** забезпечити конфіденційне ведення належного обліку травм (включаючи витрати, понесені при виклику в національну збірну команду). При цьому, за ведення записів медичної документації про травми, отримані **Футболістом-професіоналом**, безпосередню відповідальність несе лікар **Клубу**;

**3.3.12.** видати **Футболісту-професіоналу** Контракт та Додатки до нього;

**3.3.13.** здійснювати усі необхідні заходи, передбачені законодавством України та Регламентами ФІФА та ФФУ зі статусу і трансферу футболістів, при переході **Футболіста** до іншого **Клубу**;

**3.3.14.** **Клуб** зобов'язаний протягом 7 (семи) днів з моменту укладання Контракту, змін або Додатків, зареєструвати їх у відповідній Лізі/Асоціації чи організації, яка проводить змагання, незалежно від факту внесення **Футболіста-професіонала** до заявкового листа **Клубу** в поточному спортивному сезоні;

**3.4.Клуб має право:**

**3.4.1.** залучати **Футболіста-професіонала** до участі у всіх заходах, які проводяться **Клубом**;

**3.4.2.** контролювати виконання **Футболістом-професіоналом** своїх обов'язків, давати **Футболісту-професіоналу** необхідні для цього вказівки, застосовувати до нього санкції передбачені Дисциплінарними правилами та іншими регламентними документами ФФУ;

**3.4.3.** використовувати інформацію про персональні дані **Футболіста-професіонала** для внутрішнього обліку і передачі їх до відповідної Ліги/Асоціації чи організації, що проводить змагання та ФФУ;

**3.4.4.** нараховувати, утримувати та перераховувати суми податків та обов'язкових платежів з доходу, який **Клуб** нараховує **Футболістові-професіоналу** відповідно до податкового законодавства України;

**3.4.5.** реалізовувати і набувати інших прав, передбачених даним Контрактом, Регламентами відповідної Ліги/ Асоціації чи організації, що проводить змагання, ФФУ і чинним законодавством України.

#### **4. Оплата праці, час відпочинку і соціально-побутове забезпечення**

**4.1.** За виконання своїх професіональних зобов'язань – **Клуб** визначає наступні обов'язки перед **футболістом-професіоналом** відповідно до даної статті.

**4.2.Клуб** бере на себе фінансові зобов'язання перед **Футболістом-професіоналом**, такі як виплата:

– заробітної плати **Футболіста-професіонала** (щомісячна) у розмірі \_\_\_\_\_ гривень, без урахування податків та інших обов'язкових платежів.

*Примітка: розмір щомісячної заробітної плати зазначається у твердій грошовій формі згідно до законодавства України про оплату праці.*

– інших фінансових переваг (бонуси, премії, винагороди за набутий досвід, міжнародні виступи та ін.) у розмірі \_\_\_\_\_ гривень, без урахування податків та інших обов'язкових платежів;

*Примітка: розмір додаткових виплат (щомісячних, кварталних, за результатами кола змагань чи сезону) повинен бути чітко визначений і однаково розумітися обома **Сторонами** та не мати двозначного змісту.*

– інші переваги (не фінансові, такі як автомобіль, житло і т.п.) \_\_\_\_\_

З «Положенням про преміювання та депреміювання (зменшення або позбавлення премії, бонусів)» **Футболіст-професіонал** повинен бути ознайомлений під підпис.

**4.3.** Розмір щомісячних фінансових виплат може змінюватися в бік підвищення, згідно рішення керівництва **Клубу**, залежно від виконання **Футболістом-професіоналом** умов Контракту.

Клуб має право на зміну фінансових виплат **Футболісту-професіоналу** в бік її зменшення, тільки в частині премій (бонусів), у випадках депреміювання керуючись законодавством України, Колективним Договором та відповідними положеннями **Клубу**.

**4.4.** **Клуб**, за згодою з тренерським складом, за досягнення успішних (переможних) результатів може преміювати **Футболіста-професіонала**, виплачувати йому доплати, надбавки, додаткові виплати та інші винагороди. Розміри премій (доплат, надбавок, додаткових виплат та інших винагород) встановлюються в кожному конкретному випадку, виходячи із результативності **Футболіста-професіонала** та фінансового стану **Клубу**.

**4.5.** У випадку суттєвих змін у доходах **Клубу** (підвищення/пониження в класі) **Сторони** можуть узгоджувати фінансові стосунки шляхом переговорів і домовленостей.

**4.6.** У випадку відмови **Футболіста-професіонала** від отримання фінансових виплат **Клуб** має вжити заходи для перерахування відповідних фінансових виплат на банківський рахунок (чи депозитний рахунок нотаріуса) з обов'язковим повідомленням про вказане **Футболісту-професіоналу**, в день перерахування відповідних фінансових виплат.

**4.7.** **Футболісту-професіоналу** встановлюється ненормований робочий день, (якщо **Футболіст-професіонал** неповнолітній, то йому встановлюється 7-ми годинний робочий день до досягнення ним повноліття). Час початку і закінчення робочого дня, тренувань, зборів, також вихідні дні встановлюються і надаються **Футболісту-професіоналу** – за розпорядженням головного тренера **Клубу**.

**4.8.** **Футболісту-професіоналу** надається щорічна оплачувана відпустка, тривалістю 28 календарних днів (якщо **Футболіст-професіонал** неповнолітній, то 31 день до досягнення ним повноліття). Час відпустки погоджується з головним тренером. Конкретна тривалість та час надання кожної з відпусток повинні бути визначені перед початком змагального сезону. Відпустка надається у позазмагальний період і використовується **Футболістом-професіоналом** для його відпочинку. При цьому, **Футболісту-професіоналу** гарантується надання відпустки тривалістю, як мінімум 14 календарних днів (два тижні поспіль) Період перебування **Футболіста-професіонала** у щорічній чи додаткових відпустках оплачується згідно законодавства України про оплату праці у розмірі середньомісячного заробітку.

**4.9.** **Футболіст-професіонал** на період дії Контракту забезпечується за рахунок **Клубу** передбаченими законодавством України видами соціального страхування його життя і здоров'я. **Клуб** здійснює перерахування внесків на соціальне страхування **Футболіста-професіонала**, згідно законодавства України про оплату праці. Під час тимчасової непрацездатності **Футболіста-**

*професіонала*, йому виплачується заробітна плата згідно законодавства України у розмірі середньомісячного заробітку.

## 5. Відповідальність сторін, рішення спорів

**5.1. Сторони** несуть відповідальність за невиконання або неналежне виконання своїх обов'язків передбачених даним Контрактом, згідно діючого законодавства України.

**5.2. Клуб** може депреміювати *Футболіста-професіонала* за порушення умов даного Контракту та за інші порушення, передбаченні Дисциплінарними правилами та іншими регламентними документами ФФУ.

Перелік порушень, за які допускається депреміювання, обумовлюється в «Положенні про преміювання та депреміювання», яке є невід'ємною частиною даного Контракту (Додаток № \_\_ до Контракту). Депреміювання застосовується на підставі розпорядження (наказу) керівництва *Клубу*. Депреміювання може здійснюватись шляхом утримань, виключно із суми виплат премії (бонусів), що належать *Футболісту-професіоналу*.

**5.3.** У випадку, якщо *Футболіст-професіонал* не користується послугами медичної служби *Клубу*, а отримує медичну допомогу в іншому місці самостійно, то він сам несе відповідальність за ризик втрат, які можуть виникнути в зв'язку з цим.

**5.4. Сторони** виконують всі антидопінгові положення. Будь-хто, хто використовує заборонені речовини та методи або будь-яким чином заохочує використання допінгу, буде переданий до дисциплінарних органів ФФУ або міжнародних регулюючих органів. *Клуб* залишає за собою право застосовувати інші заходи до *Футболіста-професіонала*, визнаного винним у вживанні допінгу, застосовуючи принцип індивідуального підходу до кожного випадку.

**5.5.** На період реабілітації після травми і для відновлення ігрових якостей, *Клуб* за рішенням головного тренера має право тимчасово перевести *Футболіста-професіонала* в іншу команду *Клубу*, на період – до повного відновлення після травми та на період – до одного місяця для підвищення ігрових якостей відповідно.

**5.6.** Всі спори та розбіжності, які можуть виникнути в процесі виконання зобов'язань за даним Контрактом, *Сторони* зобов'язуються узгоджувати шляхом переговорів і домовленостей, в разі потреби звертаючись до відповідних органів, які захищають права та інтереси футболістів, у тому числі профспілки чи/або об'єднання футболістів, які є членом ФІФПро.

**5.7.** У випадку недосягнення згоди між *Футболістом-професіоналом* і *Клубом* спір розглядається Палатою з вирішення спорів ФФУ та/або CAS (Спортивним арбітражним судом, м. Лозанна, Швейцарія).

**5.8. Сторони** зобов'язуються утримуватися від вирішення спорів між собою в судах загальної юрисдикції. Для вказаних цілей зобов'язуються використовувати відповідні органи – Палата з вирішення спорів ФФУ та CAS (Спортивний арбітражний суд, м. Лозанна, Швейцарія).

**5.9.Клуб** несе відповідальність за належне оформлення Контракту та його реєстрацію (в т.ч. додаткових угод) протягом 7 (семи) днів з моменту підписання Сторонами у відповідній Лізі/ Асоціації чи організації, що проводить змагання.

**5.10.Клуб** несе відповідальність за вчинення дискримінаційних дій стосовно **Футболіста-професіонала**, який здійснює дії по захисту своїх прав.

## 6. Строк дії, зміна та припинення дії Контракту

**6.1.** Контракт діє з «\_\_\_» \_\_\_\_\_20\_\_ р. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_20\_\_ р. (включно), незалежно від факту реєстрації Контракту у відповідній Лізі/ Асоціації чи організації, що проводить змагання. Даний Контракт може бути продовженим – або укладеним на новий строк за згодою **Сторін**.

**6.2.** Зміни умов діючого Контракту можливі за взаємною згодою **Сторін** у будь-який час. Зміни і Додатки до Контракту, укладені в письмовій формі, підписані **Сторонами** і зареєстровані у відповідній Лізі/ Асоціації чи організації, що проводить змагання є невід'ємною частиною даного Контракту. Зміни Контракту в односторонньому порядку не допускаються.

**6.3.** У випадку, якщо по закінченню строку дії даного Контракту (п.1.4) хоча б одна зі **Сторін** не бажає продовжити строк його дії, даний Контракт припиняє свою дію.

**6.4.** Контракт може бути достроково розірваний згідно вимог законодавства України та регламентних і статутних норм ФФУ, УЄФА і ФІФА.

## 7. Конфіденційність

**7.1.** Умови даного Контракту і його Додатки, за виключенням відносин, врегульованих чинним законодавством, є конфіденційними і не підлягають розголошенню без згоди другої **Сторони** (крім випадків реєстрації Контракту у відповідній Лізі/ Асоціації чи організації, що проводить змагання та надання примірника Контракту органам здійснення футбольного правосуддя, Палаті з вирішення спорів ФФУ та Комітетові ФФУ з атестації футбольних клубів).

## 8.Заключні положення

**8.1.** Даний Контракт укладений і підписаний в трьох примірниках, які мають однакову юридичну силу, по одній для кожної із **Сторін** і для відповідної Ліги/ Асоціації чи організації, що проводить змагання, з метою реєстрації даного Контракту. У такому ж порядку укладаються всі, без винятку, додаткові угоди та Додатки до даного Контракту, в т.ч. і «Положення щодо преміювання чи депреміювання».

**8.2.** У разі виникнення спору з питань виконання умов Контракту (в т.ч. щодо виправлень, підчисток тощо) пріоритет має текст, викладений в примірнику Контракту, який зберігається у відповідній Лізі/Асоціації чи організації, що проводить змагання.



8.3. Даний Контракт, протягом 7 (семи) днів із моменту його укладання, змін або Додатків до нього, реєструються у відповідній Лізі/Асоціації чи організації, що проводить змагання, незалежно від факту внесення **Футболіста-професіонала** до заявкового листа **Клубу** в поточному спортивному сезоні.

## 9. Адреси та підписи сторін

Клуб	Футболіст-професіонал
ФК « _____ »	ПІБ: _____
_____, м. _____,	_____
вул. _____,	Дата народження: _____
код ЄДРПОУ _____	Адреса: _____
п/р _____	_____
в _____ « _____ », м. _____	Паспорт: _____,
МФО _____	виданий _____
	_____

Офіційна особа клубу

\_\_\_\_\_

Батько/Мати/Опікуни/: \_\_\_\_\_

(якщо футболіст неповнолітній)

Представник


\_\_\_\_\_

Якщо Футболіст-професіонал при підписанні Контракту користується послугами представника, то Контракт повинен бути підписаний представником з вказівкою його прізвища, ім'я, по батькові з наданням копії відповідного документа представника. Якщо Футболіст-професіонал не користувався послугами представника, то про це також повинно бути вказано в Контракті.

Генеральний секретар  
ГС «Федерація футболу України»

  
Ю.І. Запісоцький

Президент ОПФКУ «Прем'єр-ліга»

  
В.Б. Генінсон

Голова  
Всеукраїнської професійної спілки  
«Футбол України» та  
Президент  
ГО «Всеукраїнська асоціація  
футболістів-професіоналів»

  
І.Ф. Гатауллін

Президент ОФК  
«Професіональна футбольна ліга  
України»

  
С.Д. Макаров