



**ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ФУТБОЛЬНЫЙ СОЮЗ»**

**ПАЛАТА ПО РАЗРЕШЕНИЮ СПОРОВ**

115172, г. Москва, ул. Народная, д.7

Тел.: (495) 926-13-00 (доб.7043)

Факс: (495) 926-13-00 (доб.7706)

г. Москва

<ДАТА>

**РЕШЕНИЕ № \_\_\_\_\_**

**Палата по разрешению споров в составе:**

Председательствующего Берёзова В.А., членов Палаты Железнова О.В., Пешнина А.С., ответственного секретаря Палаты Ершова А.А.,

рассмотрев заявление тренера по футболу А в отношении Клуба Б о взыскании задолженности по премиям и иным выплатам, **при участии в очном дистанционном заседании посредством видеоконференц-связи** представителей сторон,

**УСТАНОВИЛА:**

**Фактические обстоятельства:**

<ДАТА> между тренером по футболу А (далее – **Тренер, Заявитель**) и Клубом Б (далее – **Клуб, Ответчик**) был заключен Трудовой договор № \_\_ со сроком действия с <ДАТА> по <ДАТА> (далее – Трудовой договор).

В соответствии с п. \_\_ Трудового договора Тренер был принят на работу в Клуб на должность главного тренера.

Согласно п. \_\_ Трудового договора Тренеру была установлена заработная плата с учётом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в размере XX рублей XX копеек.

В соответствии с п. \_\_ Трудового Договора по решению Работодателя Работнику может выплачиваться премия за достижение спортивных результатов в соответствии с настоящим договором и (или) положением о премировании.

<ДАТА> Тренер направил в Клуб претензию с требованием выплаты задолженности по премиям за спортивный сезон <ДАТА>, задолженности по компенсации неиспользованного отпуска при увольнении, процентов по ст. 236 Трудового кодекса РФ за задержку выплат.

<ДАТА> Тренер обратился в Палату по разрешению споров РФС (далее – Палата) с заявлением в отношении Клуба с приложением документов в обоснование своих доводов.

<ДАТА> Клуб направил в Палату отзыв на заявление Тренера.

<ДАТА> Тренер направил в Палату возражения на отзыв Клуба.

<ДАТА> состоялось заседание Палаты, на котором было рассмотрение заявления Тренера в отношении Клуба было отложено с целью предоставления Клубом дополнительных документов.

<ДАТА> Клуб направил в Палату ходатайство о приобщении дополнительных документов к материалам дела (приказы о премировании тренеров в сезоне <ДАТА>).

<ДАТА> Палата в заседании рассмотрела заявление Тренера по существу.

**Позиция Заявителя:**

В своем заявлении и в заседании Палаты Тренер указал, что в соответствии с п. \_\_. Трудового Договора по решению Работодателя Работнику может выплачиваться премия за достижение спортивных результатов в соответствии с настоящим договором и (или) положением о премировании.

В первоначальном заявлении Тренер указал, что условия выплаты премиальных за официальные игры весенней части спортивного сезона <ДАТА> гг. были регламентированы Положением о премировании сотрудников Клуба Б за участие в официальных матчах, окончившихся победой или вничью, утвержденного директором Клуба <ДАТА>.

После представления Клубом отзыва на заявление, а также приказов о премировании тренеров в сезоне <ДАТА>, Тренер пояснил, что премии тренерам выплачивались на основании Положения о премировании главного тренера Клуба Б за участие в официальных матчах, окончившихся победой или вничью, утвержденного директором Клуба. Вышеназванное Положение о премировании указано как одно из оснований для издания Приказов о поощрении сотрудников Клуба Б по результатам официальных игр спортивного сезона <ДАТА> гг.

Заявитель, равно как и все остальные члены тренерского штаба, на протяжении спортивного сезона <ДАТА> получали премиальные по результатам официальных игр в одинаковом с остальными сотрудниками Ответчика размере.

Клуб не выплатил Тренеру премиальные за 4 (Четыре) официальные игры спортивного сезона <ДАТА>.

Расчет задолженности по премиальным за официальные игры спортивного сезона <ДАТА>:

Тур	Дата	Игра	Результат	Размер премии
X	<ДАТА>	Клуб Б. – Клуб А	0:0	X
У	<ДАТА>	Клуб Б – Клуб В	2:1	XX
Z	<ДАТА>	Клуб Б. – Клуб Г	3:1	XX
Е	<ДАТА>	Клуб Б – Клуб Д	2:2	X
Итого				XXX

Таким образом, задолженность Клуба по премиальным за официальные игры спортивного сезона <ДАТА> гг. составляет XXX рублей «net», то есть к выплате на руки.

Кроме того, в соответствии с пп. \_\_. Трудового договора Тренеру было положено 40 (Сорок) календарных дней отпуска за отработанный календарный год.

За отработанный у Ответчика период с <ДАТА> по <ДАТА> включительно Заявителю было положено 80 (Восемьдесят) календарных дней отпуска.

Тренером за период действия Трудового договора было использовано 40 (Сорок) календарных дней отпуска: 11 (Одиннадцать) календарных дней в <ДАТА>, 24 (Четырнадцать) календарный дня в <ДАТА> и 5 (Пять) календарных дней в <ДАТА>.

Таким образом, при увольнении Заявителю была положена компенсация неиспользованного отпуска за 40 (Сорок) календарных дней.

В соответствии с произведенными Заявителем расчетами, по его мнению, Клуб произвел некорректный расчет компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, не включив в расчет компенсации премиальные за 4 (Четыре) игры спортивного сезона <ДАТА>гг. и существенным образом занизив ее размер, и не выплатил ее в полном объеме.

Согласно представленному Тренером расчёту, задолженность Клуба по компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении за 40 (Сорок) календарных дней составляет XX – X= XXX рублей X копеек «net», то есть к выплате на руки.

Возражая против доводов Ответчика, Заявитель пояснил, что предоставление отпуска работнику оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации по

унифицированной форме № Т-6, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

На основании приказа о предоставлении отпуска производится расчет отпускных по форме № Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику».

В отношении периода с <ДАТА> по <ДАТА>, который Ответчик считает отпуском Заявителя, отсутствуют как личное заявление Тренера, так и Приказ о предоставлении отпуска работнику.

Таким образом, по мнению Тренера, отпуск в период с <ДАТА> по <ДАТА> Клубом оформлен не был.

Табели учета рабочего времени за <ДАТА> и записка-расчет о предоставлении отпуска не подтверждают надлежащим образом оформленного отпуска. Более того, записка-расчет о предоставлении отпуска работнику оформляется на основании приказа о предоставлении отпуска работнику.

Заявления на отпуск Тренер не писал, Клубом оно не предоставлено. Приказ о предоставлении отпуска работнику Клубом не издавался.

Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику в период с <ДАТА> по <ДАТА>, Табели учета рабочего времени за <ДАТА>, являются документами, издаваемыми и подготавливаемыми Клубом, а соответственно их издание и подготовка никак не зависят от волеизъявления Заявителя.

Ответчик в своем Отзыве утверждает, что вышеуказанные документы подтверждают фактическое нахождение Тренера в отпуске. Заявитель относится к данному утверждению критически, потому что само по себе неправомерное без какого-либо согласия Работника и без издания Приказа о предоставлении отпуска работнику оформление Клубом вышеупомянутых документов не подтверждает фактического нахождения Работника в отпуске. Более того, говорится не о фактическом нахождении Заявителя в отпуске, а о его официальном оформлении.

Надлежащее оформление и хранение документов является обязанностью, а не правом Ответчика, в соответствии с нормами действующего законодательства.

Только наличие заявления Тренера и издание Приказа о предоставлении отпуска работнику являются основанием для правомерного предоставления Тренеру оплачиваемого отпуска.

Ответчик должным образом не оформил предоставление Заявителю отпуска, заявление Тренера у Клуба отсутствует по причине того, что оно им не было подписано. Приказ о предоставлении отпуска работнику также не издавался. Ответчик не смог предоставить не только заявления Тренера о предоставлении отпуска, но и Приказа о предоставлении отпуска работнику.

По мнению Тренера, Клубом произведен некорректный расчет компенсации неиспользованного отпуска при увольнении. Помимо вышеуказанных доводов в расчет среднего заработка незаконно без каких-либо на то оснований не включены премиальные за 4 (Четыре) игры спортивного сезона <ДАТА>.

Но если Палата все-таки примет решение о правомерном оформлении Ответчиком отпуска в <ДАТА>, Тренер представил иной расчет компенсации неиспользованного отпуска при увольнении за <ДАТА>, согласно которому задолженность Клуба по компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении за 20 (Двадцать) календарных дней составляет XX–X= XXX рублей X копеек «net», то есть к выплате на руки.

С учётом изложенного, Тренер просил Палату:

1. Обязать Клуб выплатить Тренеру задолженность по премиям за официальные игры спортивного сезона <ДАТА> гг. в размере XXX рублей, не включая НДФЛ;

2. Обязать Клуб выплатить Тренеру задолженность по компенсации неиспользованного отпуска при увольнении в размере XX рублей X копеек, не включая НДФЛ (альтернативный расчёт – XX рублей X копеек, не включая НДФЛ);

3. Обязать Клуб выплатить Тренеру проценты за задержку выплаты премий за официальные игры спортивного сезона <ДАТА> гг. и компенсации неиспользованного отпуска при увольнении <ДАТА> в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ начиная с даты, следующей за датой окончания Трудового договора, то есть с <ДАТА>, по дату фактической выплаты включительно;

4. Применить к Клубу запрет на регистрацию новых игроков в качестве обеспечительной меры.

**Позиция Ответчика:**

Клуб возражал против удовлетворения требований Тренера в полном объеме.

В отзыве Ответчик указал, что, согласно п. \_ Положения о премировании сотрудников Клуба Б за участие в официальных матчах, окончившихся победой или вничью, утвержденного директором Клуба <ДАТА>, на которое Тренер ссылался в своём заявлении, указанное положение устанавливает порядок и условия выплаты премий «спортсменам, спортсменам-инструкторам, врачу команды, массажисту, администратору команды, начальнику команды, тренеру-селекционеру организационного элемента «Команда», видеооператору, пресс-атташе структурного подразделения «Административно-управленческий персонал».

Таким образом, Положение о премировании, на которое ссылался Тренер, не предусматривает и не регламентирует выплату премий в пользу главного тренера футбольной команды Клуба Б за положительный результат Клуба в матчах спортивного сезона <ДАТА>.

После представления в материалы дела приказов о премировании тренеров в сезоне <ДАТА> Ответчик пояснил, что возможно и было Положение о премировании Главного тренера, но найти его и представить в материалы дела не представляется возможным.

В связи с изложенным Ответчик просил отказать в удовлетворении требований Заявителя о взыскании задолженности по премиям, а в случае удовлетворения требований рассчитать задолженность аналогично задолженностям перед футболистами Клуба.

Относительно взыскании компенсации за неиспользованный отпуск Клуб пояснил следующее.

В силу ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В силу п. 9 «Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (далее – «Постановление № 922») при определении среднего заработка в целях исчисления компенсации за неиспользованные отпуска используется средний дневной заработок. В силу п. 10 Постановления № 922 и ч. 4 ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

Таким образом, ввиду того, что премии за матчи не были начислены Тренеру, как и остальным спортсменам Клуба, они не могут быть учтены при расчете среднего дневного заработка для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска. Следовательно, Клуб правомерно не учел данные премии и выплатил Тренеру компенсацию за неиспользованный отпуск в количестве 20 дней в размере XX рублей в полном объеме в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Ввиду вышеизложенного, довод Тренера о том, что у Клуба имеется задолженность перед ним по компенсации за неиспользованный отпуск, неправомерен, не обоснован, в связи с чем требования о выплате не подлежат удовлетворению.

При этом Ответчик отметил, что компенсация за неиспользованный отпуск, выплаченная в пользу Тренера, не подлежит перерасчету в любом случае ввиду следующего.

Согласно записке-расчету о предоставлении отпуска работнику от <ДАТА> Тренером было также использовано 20 (Двадцать) календарных дней отпуска в период <ДАТА>. Таким образом, Тренер использовал 60 (Шестьдесят) дней отпуска, в связи с чем при увольнении ему правомерно была выплачена компенсация за  $80 - 60 = 20$  (двадцать) дней неиспользованного отпуска, что подтверждается запиской-расчетом при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) от <ДАТА>.

Факт предоставления отпуска и выплаты отпускных за период <ДАТА>, а также фактическое нахождение Тренера в отпуске в данный период, помимо указанной выше записки-расчета, также подтверждается табелями учета рабочего времени за <ДАТА>, согласно которым Тренер отсутствовал на рабочем месте в указанные периоды по причине отпуска, и расчетными листками.

Клуб также пояснил, что Тренер получил отпускные выплаты за указанный период.

Ввиду вышеизложенного Ответчик считает, что у Клуба отсутствует какая-либо задолженность перед Тренером по компенсации за неиспользованный отпуск.

В своем Заявлении Тренер также требует обязать Клуб выплатить Заявителю проценты за задержку выплаты премиальных за официальные игры спортивного сезона <ДАТА> гг. и компенсации неиспользованного отпуска при увольнении за <ДАТА>. (по сумме XX рублей) в соответствии со ст. 236 ТК РФ, начиная с даты, следующей за датой окончания Трудового договора, то есть с <ДАТА>, по дату фактической выплаты включительно.

Как было указано выше, у Клуба отсутствуют какие-либо задолженности перед Тренером. При увольнении с Тренером был произведен окончательный расчет в полном размере, в связи с чем требование Тренера о взыскании процентов за просрочку выплат премий неправомерно, не обосновано и не подлежит удовлетворению.

На основании вышеизложенного, Клуб просил Палату отказать в удовлетворении требований Тренера в полном объеме.

#### **Компетенция Палаты:**

Согласно пп. «г» п. 1 ст. 18 Регламента РФС по разрешению споров, Палата рассматривает и разрешает споры о нарушении условий трудовых договоров с главным тренером, тренерами, включенными в заявочный (дозаявочный) лист профессионального футбольного клуба для участия в соревнованиях.

Таким образом, рассмотрение данного дела входит в компетенцию Палаты.

#### **Позиция Палаты:**

Согласно п. 1 ст. 30 Регламента РФС по разрешению споров сторона обязана доказывать обстоятельства, на которые она ссылается как на обоснование своих требований и возражений. В обоснование своих позиций стороны имеют право представлять доказательства. В качестве доказательств согласно ст. 29 Регламента РФС по разрешению споров допускается: письменные и вещественные доказательства; показания свидетелей и объяснения лиц, участвующих в деле; заключения экспертов; аудио- и видеозаписи; иные документы и материалы. Палата оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств.

Проанализировав материалы дела, Палата приходит к следующим выводам.

#### **Относительно взыскания задолженности по премиям за спортивный сезон <ДАТА>:**

<ДАТА> между Тренером и Клубом был заключен Трудовой договор № \_\_ со сроком действия с <ДАТА> по <ДАТА>.

В соответствии с п. \_\_ Трудового договора Тренер был принят на работу в Клуб на должность главного тренера.

Согласно п. \_\_ Трудового договора Тренеру была установлена заработная плата с учётом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в размере XX рублей X копеек.

В соответствии с п \_\_. Трудового Договора по решению Работодателя Работнику может выплачиваться премия за достижение спортивных результатов в соответствии с настоящим договором и (или) положением о премировании.

В материалы дела Ответчиком представлены Приказы (распоряжения) о поощрении сотрудников по результатам матчей Чемпионата России по футболу среди команд клубов Лиги сезона <ДАТА> годов.

Согласно данным приказам, в том числе, в сезоне <ДАТА> годов выплачивались премии Тренеру в соответствии с Положением о премировании главного тренера Клуба Б за участие в официальных матчах, окончившихся победой или вничью.

Клуб не выплатил Тренеру премиальные за 4 последние официальные игры спортивного сезона <ДАТА> гг.

В материалы дела не представлено Положением о премировании главного тренера Клуба Б за участие в официальных матчах, окончившихся победой или вничью. Тренером произведён расчёт премий за данные матчи в соответствии с Положением о премировании сотрудников Клуба Б за участие в официальных матчах, окончившихся победой или вничью, утвержденного директором Клуба <ДАТА>года:

Тур	Дата	Игра	Результат	Размер премии
X	<ДАТА>	Клуб Б – Клуб А	0:0	X
У	<ДАТА>	Клуб Б – Клуб В	2:1	XX
Z	<ДАТА>	Клуб Б– Клуб Г	3:1	XX
Е	<ДАТА>	Клуб Б – Клуб Д	2:2	X
Итого				XXX

Таким образом, задолженность Клуба по премиальным за официальные игры спортивного сезона <ДАТА> гг. составляет XXX рублей, не включая НДФЛ.

Анализируя представленные в материалы дела доказательства, Палата приходит к выводу, что в сезоне <ДАТА> годов в Клубе действовало Положение о премировании главного тренера Клуба Б за участие в официальных матчах, окончившихся победой или вничью. Руководствуясь данным Положением о премировании, Клуб почти весь сезон, за исключением последних 4 матчей, выплачивал премии Тренеру.

В связи с отсутствием в материалах дела указанного Положения о премировании, Палата принимает расчёт, представленный Тренером и выполненный на основании Положения о премировании сотрудников Клуба Б за участие в официальных матчах, окончившихся победой или вничью (на основании которого платились премии сотрудникам Клуба, в том числе футболистам).

Палата обращает внимание на то, что Положение о премировании не наделяет Директора Клуба полномочиями по принятию решения о том, выплачивать или не выплачивать премии, а лишь предоставляет ему возможность определять размер премии.

Палата приходит к выводу, что имеющиеся в Положении о премировании нормы, посвященные механизму принятия решения в отношении премий, однозначно свидетельствуют о том, что указанные премии составляли неотъемлемую часть заработной платы Заявителя, выплата указанных премий являлась обязанностью Клуба при наступлении соответствующих условий для премирования и не могла быть отнесена к одностороннему усмотрению Клуба.

Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях,

подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

По мнению Палаты, премии, предусмотренные Положением о премировании, являлись неотъемлемой составной частью системы оплаты труда в Клубе и становились обязательными для выплаты при наступлении соответствующих спортивных условий, указанных в Положении о премировании – победа или ничейный результат матча.

Клубом не представлено доказательств, на основании которых за указанные матчи не должны были быть выплачены премии Тренеру, в связи с чем указанное требование Заявителя подлежит удовлетворению в полном объёме.

Относительно взыскания задолженности по компенсации неиспользованного отпуска при увольнении:

В соответствии с пп. \_\_. Трудового договора Тренеру было положено 40 (Сорок) календарных дней отпуска за отработанный календарный год.

За отработанный у Ответчика период с <ДАТА> по <ДАТА> включительно Заявителю было положено 80 (Восемьдесят) календарных дней отпуска.

Согласно ст. 127 Трудового кодекса РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В соответствии с п. 9 «Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (далее – «Постановление № 922») при определении среднего заработка в целях исчисления компенсации за неиспользованные отпуска используется средний дневной заработок. Согласно п. 10 Постановления № 922 и ч. 4 ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

Палатой установлено, что Клубом неправомерно не были начислены и выплачены премии за 4 официальных матча сезона <ДАТА> годов, в связи с чем они должны быть учтены при расчете среднего дневного заработка для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

При этом Палата соглашается с позицией Клуба о том, что Тренером было также использовано 20 (Двадцать) календарных дней отпуска в период с <ДАТА> по <ДАТА> года. Это подтверждается запиской-расчетом о предоставлении отпуска работнику от <ДАТА>, табелем учёта рабочего времени, а также расчётными листками, подтверждающими выплаты отпускных Тренеру за указанный период.

С учётом изложенного, Палата считает, что задолженность по компенсации неиспользованного отпуска при увольнении Тренеру должна быть рассчитана с учётом задолженности по премиям в размере XXX рублей, а также с учётом нахождения Тренера в отпуске в период с <ДАТА> по <ДАТА>.

Палата соглашается с расчётом Заявителя, представленном в возражениях на отзыв Ответчика.

Средний дневной заработок =  $XX / X = XXX$  рублей.

$XX \times 20$  календарных дней = XXXX рублей, включая НДФЛ, что составляет XXX рублей к выплате.

Согласно справке 2-НДФЛ за <ДАТА> Клуб при увольнении начислил Тренеру компенсацию неиспользованного отпуска в размере XXX рублей, включая НДФЛ, что составляет XXX рублей к выплате.

Таким образом, задолженность Клуба по компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении за 20 (Двадцать) календарных дней составляет  $XX - X = XXX$  рублей X копеек, не включая НДФЛ.

Относительно взыскания процентов за задержку выплаты премий и компенсации неиспользованного отпуска.

В своем заявлении Тренер указал, что Клубом были нарушены сроки выплаты премий и компенсации неиспользованного отпуска при увольнении.

Тренер просил Палату обязать Клуб выплатить проценты за задержку выплаты премий за официальные игры спортивного сезона <ДАТА> гг. и компенсации неиспользованного отпуска при увольнении за <ДАТА> в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ начиная с даты, следующей за датой окончания Трудового договора, то есть с <ДАТА>, по дату фактической выплаты включительно.

В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Палатой установлено наличие задолженности перед Тренером премиям за сезон <ДАТА> годов и компенсации неиспользованного отпуска при увольнении, в связи с чем на указанные суммы задолженностей подлежат выплате проценты согласно статье 236 Трудового кодекса РФ за период начиная с даты, следующей за датой окончания Трудового договора, то есть с <ДАТА>, по дату фактической выплаты включительно.

Относительно применения к Клубу запрета на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры:

Тренер просит Палату применить к Клубу запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры до погашения задолженностей.

Согласно п. 4 ст. 54 Регламента РФС по разрешению споров Палата или Комитет в целях обеспечения исполнения футбольным клубом принятого решения Палаты по ходатайству другой стороны применяет к футбольному клубу запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры до полного исполнения соответствующего решения Палаты.

В связи с установлением Палатой наличия задолженностей перед Тренером по премиям за сезон <ДАТА> годов и компенсации неиспользованного отпуска при увольнении Палата применяет к Клубу запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры, который может быть снят Палатой по заявлению Клуба в случае исполнения обязательств перед Тренером.

Палата также обращает внимание на то, что обеспечительный запрет в данном случае способствует достижению цели выплаты задолженности.

Относительно уплаты взноса за рассмотрение дела в Палате:

В соответствии с п. 1 ст. 35 Регламента РФС по разрешению споров расходы на рассмотрение дела взыскиваются Палатой с проигравшей стороны, а в исключительных случаях с обеих сторон в соответствии со ст. 36 указанного регламента.

Согласно пп. «в» п. 1 ст. 36 Регламента РФС по разрешению споров взнос за рассмотрение дела в Палате (от 15 000 рублей до 50 000 рублей) стороны оплачивают по итогам рассмотрения дела в Палате в размере, указанном в решении Палаты.

Учитывая результат вынесенного решения, а также количество времени, затраченного членами Палаты на рассмотрение дела, Палата считает справедливым установить взнос за рассмотрение настоящего спора в размере X рублей на Клуб и обязать Клуб оплатить в РФС



указанный взнос в порядке, предусмотренным Регламентом РФС по разрешению споров.

Таким образом, Палата приходит к выводу, что требования Тренера подлежат частичному удовлетворению.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 2, 9, 127, 129, 236 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 1, 2, 3, 18, 29, 30, 35, 36, 37, 51, 54, 55 Регламента РФС по разрешению споров, Палата

#### **Р Е Ш И Л А:**

1. Удовлетворить заявление тренера по футболу А в отношении Клуба Б о взыскании задолженности по премиям и иным выплатам частично.

2. Обязать Клуб Б выплатить тренеру по футболу А задолженность по премиям за официальные игры спортивного сезона <ДАТА> в соответствии с Положением о премировании в размере XXX рублей, не включая НДФЛ, в течение 14 (Четырнадцать) рабочих дней с момента вступления настоящего решения в силу.

3. Клуб Б выплатить тренеру по футболу А задолженность по компенсации неиспользованного отпуска при увольнении в размере XX рублей X копеек, не включая НДФЛ, в течение 14 (Четырнадцать) рабочих дней с момента вступления настоящего решения в силу.

4. Обязать Клуб Б выплатить тренеру по футболу А проценты за задержку выплаты премий за официальные игры спортивного сезона <ДАТА> и компенсации неиспользованного отпуска при увольнении за <ДАТА> в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ за период с дней, когда соответствующие выплаты должны были быть произведены, по день фактического расчета включительно.

5. Применить к Клубу Б запрет на регистрацию новых футболистов в качестве обеспечительной меры. Данный запрет может быть снят Палатой РФС по разрешению споров по заявлению Клуба Б в случае исполнения обязательств перед тренером по футболу А, установленных настоящим решением.

6. В удовлетворении оставшейся части требований тренера по футболу А. в отношении Клуба Б отказать.

7. Обязать Клуб Б оплатить в РФС взнос за рассмотрение дела Палатой в размере X рублей в течение 30 (Тридцати) дней с момента вступления настоящего решения в силу в соответствии со статьей 36 Регламента РФС по разрешению споров.

8. Настоящее решение вступает в силу в порядке, установленном статьей 55 Регламента РФС по разрешению споров.

Настоящее решение может быть обжаловано в соответствии с Регламентом РФС по разрешению споров.

**Председательствующий**



**Берёзов В.А.**

**Ответственный секретарь**



**Ершов А.А.**