

**REGULAMENT**  
**PRIVIND STATUTUL ANTRENORULUI**

**DISPOZIȚII GENERALE**

**Art. 1** (1) Potrivit legislației în vigoare a R.M, pregătirea sportivă în forme organizate se asigură de către persoane atestate în domeniu prin diplomă de licență, diplomă de absolvire sau certificat de absolvire recunoscute în condițiile legii.

(2) Pentru a garanta un nivel unitar de pregătire a antrenorilor, stabilind minimum de standarde europene, UEFA a elaborat „Convenția de Recunoaștere Reciprocă a Calificării Antrenorilor” la care FMF a aderat în anul 2005.

**Art. 2** Antrenorul de fotbal este persoana atestată pe baza diplomei de licență, a diplomei de absolvire sau a certificatului de absolvire, după caz, pentru a se ocupa de selecția, pregătirea și participarea în competiții a jucătorilor de fotbal.

**Art. 3** în „Clasificarea ocupațiilor din Moldova”, document emis de Ministerul Muncii și Protecției Sociale – Comisia Națională de Statistică, este recunoscuta ocupația de antrenor profesionist

**Art. 4** (1) Formarea antrenorului de fotbal se realizează în:

a) Școala Federală de Antrenori a FMF, asigură formarea antrenorilor de fotbal în raport cu criteriile UEFA.

b) Instituțiile de învățământ superior de lungă durată având profilul „educație fizică și sport” și specializarea „fotbal” acreditate sau autorizate în condițiile legii;

(2) Admiterea în Instituțiile/unitățile de învățământ menționate la art 4.

a) Admiterea la SFA se face pe baza criteriilor stabilite de aceasta și care se regăsesc în broșura „Școala Federală de Antrenori” editată de FMF și avizată de Comitetul Dezvoltare Tehnică al FMF, care face parte integrantă din prezentul regulament.

b) Se face pe baza criteriilor stabilite de acestea, în condițiile legii.

**Art. 5** (1) Ocupația de antrenor de fotbal se atestă cu carnetul de antrenor și se exercită în condițiile legii.

(2) Absolvenții cu specializarea fotbal ai instituțiilor de învățământ superior de lungă sau de scurtă durată și ai școlilor postliceale de antrenori, acreditate sau autorizate în condițiile legii, pot obține carnetul de antrenor de fotbal pe baza diplomei de licență, diplomei de absolvire sau certificatului de absolvire, după caz, care certifică specializarea în ramura de sport fotbal.

(3) Absolvenții unei instituții de învățământ superior de lungă durată cu profilul „educație fizică și sport”, acreditată sau autorizată în condițiile legii, care au dobândit specializarea și carnetul de antrenor la o altă ramură de sport, pot obține carnetul de antrenor dacă promovează examenul pentru această a doua specializare.

(4) Carnetul de antrenor de fotbal se eliberează la cerere, conform prevederilor legale în vigoare, iar antrenorul de fotbal are obligația de a viza odată în trei ani acest carnet la FMF, până la data de 1 martie a anului în curs. Nerespectarea acestui termen constituie abatere disciplinară și se sancționează cu penalitate de la 50 (Licența B) la 100 lei (Licența PRO).

## **PRINCIPII GENERALE REFERITOARE LA ACTIVITATEA ANTRENORILOR**

Art.6 Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă ale antrenorilor și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, legislației muncii R.M. a normativelor FMF sînt următoarele:

a) Libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației;

b) Interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă;

c) Protecția împotriva șomajului și acordarea de asistență la plasarea în cîmpul muncii;

d) asigurarea dreptului fiecărui antrenor la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor protecției și igienei muncii, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare;

e) Egalitatea în drepturi și în posibilități a antrenorilor;

f) Garantarea dreptului fiecărui antrenor la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă lui și familiei;

g) Asigurarea egalității antrenorului, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare;

h) Asigurarea dreptului antrenorilor și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului antrenorilor de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului;

i) Asigurarea dreptului antrenorilor de a participa la administrarea unității în formele prevăzute de lege;

j) Îmbinarea reglementării de stat, ale FMF și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;

k) Obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate antrenorului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă;

l) Stabilirea garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor antrenorilor și angajatorilor, precum și exercitarea controlului asupra respectării lor;

m) Asigurarea dreptului fiecărui antrenor la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii;

n) asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul regulament, CM al R.M. și de alte acte normative;

o) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la antrenor îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul antrenorului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de el, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii;

p) Asigurarea dreptului antrenorilor la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă;

r) Garantarea dreptului la asigurarea socială și medicală obligatorie a antrenorilor.

## NORME DE CONDUITĂ

Art.7 Antrenorii ar trebui să fie conștienți de importanța funcției lor, de obligațiile și responsabilitățile concomitente. Conduita lor ar trebui să reflecte faptul că ei sprijină și în continuare principiile și obiectivele FMF și a membrilor săi, în orice fel și se abțin de la orice ar putea fi dăunător pentru atingerea acestor scopuri și obiective. Trebuie să respecte statutul și regulamentele acestora, să le reprezinte cinstit, cu demnitate, respect și integritate.

-Antrenorii trebuie să dea dovadă de un angajament cu o atitudine etică în timp ce își îndeplinesc obligațiile. Ei își iau angajamentul să procedeze într-un mod demn, și să acționeze cu o integritate și credibilitate deplină.

-În nici un fel, antrenorii nu trebuie să facă abuz de pozițiile pe care le dețin, mai ales să profite în scopuri personale sau pentru câștiguri.

-În activitatea lor vor da dovadă de educație, respectare a normelor socio-morale și culturale, tradițiilor fotbalistice și naționale.

### **-Antrenorii au obligația statutară:**

- a) să respecte principiile loialității, integrității și sportivității conform legilor jocului corect;
- b) să respecte Regulile Jocului în vigoare, care sunt adoptate de către IFAB și Regulile fotbalului în sală, de plajă, adoptate de către FIFA;
- c) să se conducă și să respecte Statutele, regulamentele și directivele FMF, FIFA și UEFA, precum și deciziile luate de ele.
- d) să recunoască și să se subordoneze jurisdicției Curții de Arbitrare a Sportului (CAS) din Lausanne (Elveția), după cum este specificat în prevederile relevante ale Statutelor FIFA și UEFA;
- e) să înainteze în ultima instanță (în cazul când au fost epuizate toate procedurile și modalitățile de remediere din cadrul FMF) orice dispută de nivel național, ce survine din sau ține de aplicarea prevederilor Statutului sau a regulamentelor FMF doar către o curte de arbitraj imparțială și independentă, care va soluționa litigiul în locul altor instanțe judecătorești de stat, cu excepția cazului în care contrariul nu este clar prevăzut în legislația în vigoare a Republicii Moldova.

### **Antrenorii au obligația morală:**

- să fie independenți și imparțiali în exercitarea funcțiilor sale, conform principiilor stabilite de către FMF, FIFA, UEFA, legislația națională și internațională în domeniu. Să exercite funcția și activitatea sa fără restricții, influențe, presiuni, amenințări sau ingerințe, directe sau indirecte, indiferent din partea cui sau pentru care motive ar veni ele.

-să promoveze respectarea statutelor, codurilor și regulamentelor FMF, FIFA și UEFA, să respecte drepturile și libertățile fundamentale, interesele legitime ale tuturor persoanelor, independent de cetățenie, origine etnică, rasă, naționalitate, cultură, ideologie, religie, limbă, sex, apartenență politică, avere, origine socială, asigurând în toate cazurile calitatea și caracterul echitabil al actului efectuat.

- să respecte egalitatea persoanelor, asigurându-le un tratament cuviincios precum și integritatea fizică și morală a tuturor participanților la procesul fotbalistic.

-să acționeze în strictă conformitate cu statutul funcției sale, în mod independent, fără orice influențe, îndrumări sau control și nu-și va permite comportament necuviincios, inadecvat sau ilegal, care poate genera conflicte de interese și periclita încrederea în independența sa.

- să informeze imediat conducerea și organele judiciare competente ale FMF despre orice faptă, acțiune, eveniment de natură să-i afecteze independența, imparțialitatea, obiectivitatea, sau despre oricare încălcare a standardelor de etică prevăzute în prezentul Cod.

- să nu se lase influențat de contacte, stimulente, informații sau sfaturi din partea oricăror persoane, structuri de stat sau instituții publice, mijloace de informare în masă, interese de partid, interese publice, doctrine politice, sentimente sau teama de eventuale critici imediate sau de durată.

- să se abțină de la orice comportament, acțiune sau manifestare care ar putea prejudicia încrederea publicului în FMF și fotbalul moldovenesc.

- să fie imparțial și să nu admită influențe asupra activităților sale profesionale de către nici o persoană, inclusiv de rudele, prietenii sau cunoscuții săi.

-să nu influențeze la rîndul său colegii, coechiperii, antrenorii, personalul din subordine, jucătorii, arbitrii, observatorii, alți reprezentanți sau oficiali de meci ca aceștea să cedeze meciul, să joace într-un fel anume pentru un anumit scor,să aibă careva înțelegeri sau să se implice într-un careva mod în mersul normal și natural al unui meci de fotbal sau alt eveniment fotbalistic.

-să nu pretindă , să nu primească oferte,bani,titluri de valoare ,alte bunuri sau avantaje patrimoniale,fie să accepte servicii,privilegii sau avantaje ,ce nu i se cuvin ,pentru a îndeplini sau nu ori pentru a întârzia sau grăbi îndeplinirea unei acțiuni ce țin de obligațiile lui de serviciu,ori pentru a îndeplini o acțiune contrar acestor obligații ,precum și pentru a obține de la autorități distincții,funcții,piețe de desfacere sau o oricare altă decizie favorabilă.

-să nu folosească situația sa de serviciu în interes material sau în alte interese personale.

-să nu ia mită sub formă de bani,titluri de valoare,alte bunuri și avantaje patrimoniale,să accepte servicii ,privilegii sau avantaje ce nu i se cuvin în legătură cu activitatea sa,indiferent de motiv.

-să nu parieze la casele de pariuri și alte jocuri de noroc legate de activitatea fotbalistică.

#### **În exercitarea funcțiilor și activității profesionale antrenorii se obligă:**

- să-și îndeplinească îndatoririle și funcțiile de serviciu profesionist, competent și în strictă conformitate cu prevederile contractelor de muncă,atribuțiilor de serviciu,regulilor de activitate și funcționare potrivit Statutului,Codurilor și Regulamentelor FMF .

- să-și mențină la nivel înalt și să-și perfecționeze permanent cunoștințele, competențele și abilitățile sale profesionale prin autoinstruire, instruire continuă și educație întru executarea adecvată a îndatoririlor sale;

- să decidă prompt, eficient și obiectiv în toate acțiunile sale, acționînd cu diligență și în timp util, să respecte termenele legale și statutare.

- să păstreze secretul profesional și informațiile confidențiale obținute în timpul îndeplinirii atribuțiilor legate de serviciu;

- să întreprindă, în exercițiul funcției, măsurile necesare pentru păstrarea sau sigilarea cuvenită a informațiilor, materialelor confidențiale obținute;

- să respecte egalitate în tratament tuturor persoanelor , fără discriminare sau o altă formă de înjosire;

-să aibă cu colectivul de muncă o relație care se bazează pe respect și bună-credință, comportamentul exemplar fiind un model de comunicare și atitudine reciprocă adecvată.

-să nu denigreze în public activitatea FMF,a membrilor și a organelor sale ,calitatea profesională și morală a colegilor săi.

-să nu facă fără acordul conducerii sau organelor competente comentarii publice, inclusiv în mijloacele de informare în masă, pe marginea situațiilor, problemelor, litigiilor și altor

împrejurări delicate din fotbalul moldovenesc cu excepția dreptului la replică pentru a infirma oricare declarație falsă sau defăimătoare la adresa sa;

-să nu se implice în activități care încalcă legile, normele sau standardele de etică din prezentul Cod ce ar duce la imparțialitate, prejudecăți, conflicte de interese sau ar interveni în responsabilitățile profesionale.

- să nu-și exprime sau să-și manifeste convingerile sale politice prin comportament, atitudine, acte sau declarații în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu;

-să aibă o conduită bazată pe sportivitate și spirit de fair-play pentru dezvoltarea spiritului sportiv, pentru comportamentul civilizată al jucătorilor, conducătorilor și spectatorilor;

-să nu incite la ură sau violență , să nu aibă un comportament jignitor în cadrul activității sale fotbalistice;

-să nu facă declarații calomnioase, false sau jignitoare care afectează imaginea fotbalului și a familiei fotbalistice;

-să nu discrimineze sau să denigreze în public și într-o manieră jignitoare orice persoană pe motive de rasă, culoare, limbă, religie, origine etnică, etc.

-să nu amenințe cu violență, răfuială sau să intimideze o persoană în legătură cu situațiile, împrejurările, problemele, litigiile și alte acțiuni legate de activitatea fotbalistică a acestuia;

-să nu comită brutalități, lovituri și alte violențe în cadrul activității sale fotbalistice sau legate de aceasta;

-să nu falsifice documente sau să le utilizeze în activitatea fotbalistică;

## **CLASIFICAREA OCUPAȚIEI DE ANTRENOR DE FOTBAL, SISTEMUL NAȚIONAL ȘI SISTEMUL UEFA**

**Art.8** Antrenorii de fotbal se clasifică, conform reglementărilor FMF în vigoare, în următoarele categorii:

- a) Antrenor de fotbal cu licența FMF D
- b) Antrenor de fotbal cu licența FMF C

(2) Antrenor de fotbal se clasifică, conform reglementărilor UEFA în vigoare, în următoarele categorii:

- a) Antrenor de fotbal cu licența UEFA B;
- b) Antrenor de fotbal cu licența UEFA A;
- c) Antrenor de fotbal cu licența UEFA PRO

**Art. 9** Inscrierea antrenorului la cursurile pentru obtinerea licentelor UEFA (B, A , PRO) , pentru obtinerea licenței FMF D și C , pentru obtinerea diplomelor care atesta specializarea pentru fotbal în sala, fotbal feminin, antrenori de portari, preparator fizic, se vor face in conditiile prevazute în actele normative ale Școlii Federale de Antrenori ([www.fmf.md](http://www.fmf.md)), care face parte integranta din acest statut.

**Art. 10** Se consideră vechime în ocupația de antrenor de fotbal perioada de activitate în specialitate, atestate prin contracte individuale de munca, efectuată în:

- a) Cluburile de fotbal, secțiile de fotbal din cadrul cluburilor sportive sau al unităților de învățământ cu program sportiv, școlile particulare de fotbal recunoscute, autorizate sau acreditate în condițiile legii;
- b) FMF, în calitate de antrenor federal sau de antrenor de lot la unul din loturile reprezentative de seniori, tineret, juniori, fotbal feminin, fotbal în sală, fotbal de plajă.

**Art. 11** Promovarea antrenorului de fotbal într-o categorie superioară de clasificare se atestă prin certificatul de antrenor eliberată de SFA.

**Art. 12** Pentru rezultate de excepție în activitate, antrenorul de fotbal, indiferent de categoria de clasificare pe care o are, poate primi titlul onorific de „antrenor emerit”, la propunerea Comitetului Dezvoltare Tehnică al FMF. FMF va înainta această propunere organului administrației publice centrale de specialitate care coordonează activitatea din domeniul sportului.

## **PERFECTIONAREA PREGĂTIRII PROFESIONALE ALE ANTRENORULUI DE FOTBAL.**

Art.13 (1) Prin *formare profesională* se înțelege orice proces de instruire în urma căruia un antrenor dobândește o calificare, atestată printr-un certificat ,licență sau o diplomă eliberate în condițiile legii.

(2) Prin *formare profesională continuă* se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un antrenor, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor într-un anumit domeniu al specialității de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialității respective.

(3) Prin *formare tehnică* se înțelege orice sistem de instruire prin care un antrenor însușește procedeele de aplicare în procesul muncii a mijloacelor tehnice și tehnologice.

(4) Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității), se stabilesc în contractul individual, colectiv de muncă sau în convenția colectivă.

(5) În cazul în care participarea antrenorilor la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de FMF sau angajator, toate cheltuielile aferente sînt suportate de către ultimul.

(6) În cazul scoaterii din activitate a antrenorului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menținerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al antrenorului se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

(7) Antrenorul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională, adiționale la contractul individual de muncă.

(8) În cazul în care antrenorul vine cu inițiativa participării la o formă de formare profesională cu scoatere din activitate, organizată în afara unității, angajatorul va examina solicitarea scrisă a antrenorului în comun cu reprezentanții salariaților.

(9) În termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării solicitării, angajatorul va decide în ce condiții poate permite antrenorului participarea la o formă de formare profesională și dacă va suporta, integral sau parțial, costul acesteia.

**Art. 14** (1) Formarea continua, perfectionarea tuturor antrenorilor si instructorilor este obligatorie. Ea se realizeaza in conformitate cu planurile si programele initiate in acest sens de Scoala Federala de Antrenori.

(2) Conditie obligatorie pentru a trece la o licenta superioara sau la reînnoirea cele existente. Toate acestea sunt prezentate in broșura, Directivele UEFA privind Convența de antrenori.

**Art. 15**(1) Antrenorii de fotbal care au obținut licența au obligația să promoveze, cel puțin o dată la trei ani, o formă de Perfecționare profesională organizată de ȘFA (minimum 15 ore).

(2) Nerespectarea cerinței prevăzute la alin. 1 se sancționează cu penalitate de la 100 lei la 300 lei.

## DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANTRENORULUI DE FOTBAL

**Art. 16** Pentru activitatea prestată, antrenorul de fotbal beneficiază de drepturi salariale și de alte drepturi stabilite potrivit dispozițiilor legale în vigoare. Antrenorul are următoarele drepturi:

- a) La încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de legislația în vigoare a R.M. ;
- b) La muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;
- c) La un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;
- d) La achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
- e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
- f) La informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
- g) La adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
- h) La formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu codul Muncii al R.M. și cu alte acte normative;
- i) La libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- j) La participare în administrarea unității, în conformitate cu Codul Muncii al R.M. și cu contractul colectiv de muncă;
- k) La purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;
- l) La apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- m) La soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul regulament și de alte acte normative ale FMF și legislația muncii a R.M.;
- n) La repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- o) La asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.
- p) să-și exercite profesiunea potrivit nivelului categoriei de clasificare dobândit;
- r) Să aibă acces la formarea și la Perfecționarea profesională;
- s) Să fie promovată în categorii superioare de clasificare și în funcții administrative în raport cu pregătirea profesională, rezultatele obținute și, respectiv, cerințele unității sportive, în condițiile legii;
- ș) Să fie cooptat în colectivele tehnice ale loturilor naționale de fotbal și/sau în organismele tehnice ale FMF;
- t) Să facă parte din organismele interne și Internaționale de specialitate, să participe la activitățile acestora, precum și la alte acțiuni specifice – conferințe, consfătuiri, seminare, cursuri de specialitate;
- ț) Să fie membru în asociații și/sau organizații profesionale, în scopul reprezentării intereselor proprii și protejării statutului antrenorului;
- u) Să se adreseze organelor autorizate ale FMF ori de câte ori îi sunt prejudiciate drepturile;
- v) Să primească prime, premii, titluri și distincții, în condițiile legii și normativelor FMF;
- w) Orice alte drepturi conferite în temeiul contractului individual de muncă.

**Art. 17 (1)** Un antrenor va putea semna un contract de muncă:

- a) cu o singură echipă din Divizia Națională
- b) cu o singură echipă din aceeași Serie în cazul cluburilor de Divizia A, respectiv Divizia B, Campionatului Copii și Juniori, Campionatului de fotbal feminin, Campionatului de futsal.

(2) Antrenorul are următoarele obligații:

a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) Să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) Să respecte regulamentul intern al unității;

d) Să respecte disciplina muncii;

e) Să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;

f) Să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;

g) Să cunoască și să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;

h) Să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;

i) Să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;

j) Să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;

k) Să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, regulamentul intern, de contractul individual, colectiv de muncă și de convențiile colective.

l) Să îndeplinească atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și obiectivelor de performanță stabilite de comun acord cu conducerea unității unde este salariat;

m) Să cunoască și să respecte măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

n) să fie loial și devotat profesiei alese și să contribuie prin activitatea sa la depistarea, selecționarea, formarea și promovarea unor jucători de valoare în fotbalul de performanță, precum și la pregătirea unor echipe competitive, capabile să realizeze performanțe de valoare în campionatele interne, corespunzător nivelului în care activează și/sau în competițiile internaționale, după caz;

o) Să promoveze spiritul de fair-play, combaterea violenței la meciurile de fotbal și interzicerea substanțelor dopante în practicarea jocului de fotbal;

p) Să participe la conferințele de presă organizate după încheierea jocurilor de fotbal

r) Să participe la formele de Perfecționare organizate de FMF sau de Asociația Teritorială de Fotbal de pe raza teritorială, după caz;

s) Să contribuie, prin lucrări de specialitate proprii, la îmbogățirea fondului teoriei și metodicii fotbalului moldovenesc;

ș) Să respecte statutele și regulamentele FIFA, UEFA, FMF, și ATF, după caz;

t) Să nu aducă prejudicii, prin activitatea și comportamentul său, prestigiului FMF, SFA, ATF sau unității la care este salariat, precum și membrilor și oficialilor acestora;

ț) Să respecte secretul de serviciu

u) Alte obligații prevăzute în contractul individual de muncă, cu respectarea legislației muncii și a prevederilor statutare și regulamentare

**Art.18** (1) Nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru antrenori se stabilește de prezentul regulament și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

(2) Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru antrenori drepturi și garanții de muncă suplimentară la cele prevăzute de prezentul regulament și de alte acte normative.

(3) Nerespectarea obligațiilor prevăzute la art. 17 alin p) se sancționează cu amendă conform Regulamentului Campionatului R. Moldova la Fotbal.

(4) Nerespectarea celorlalte obligații se sancționează potrivit dispozițiilor legale sau regulamentare aplicabile.



## ANGAJAREA ANTRENORULUI DE FOTBAL

**Art. 19** (1) Angajarea antrenorului de fotbal se face prin încheierea unui contract individual de muncă, între angajator și antrenor, în condițiile legii și cu respectarea prevederilor regulamentare ale FMF.

Antrenorul poate încheia cu clubul și un contract civil, cu respectarea prevederilor regulamentare ale FMF .

(2) Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoștința antrenorului, sub semnătură, prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului. Propunerea antrenorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoștința angajatorului prin depunerea și înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul motivat al uneia dintre părți privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se comunică celeilalte părți prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare.

(3) Contractul individual de muncă își produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

(4) În cazul în care contractul individual de muncă nu a fost perfectat în formă scrisă, acesta este considerat a fi încheiat pe o durată nedeterminată și își produce efectele din ziua în care antrenorul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcție de răspundere din unitate, abilitată cu angajarea personalului. Dacă antrenorul dovedește faptul admiterii la muncă, perfectarea contractului individual de muncă în forma scrisă va fi efectuată de angajator ulterior, în mod obligatoriu.

(5) În cazul angajării fără respectarea formei scrise corespunzătoare, angajatorul este obligat, de asemenea, în baza procesului-verbal de control al inspectorului de muncă, să perfecteze contractul individual de muncă conform prevederilor Codului Muncii al R.M.

(6) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale antrenorului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul persoanelor cu funcție de răspundere lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților.

(7) În perioada de probă nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical și alte perioade în care el a absentat de la lucru din motive întemeiate, confirmate documentar.

(8) Clauza privind perioada de probă trebuie să fie prevăzută în contractul individual de muncă. În lipsa unei astfel de clauze, se consideră că salariatul a fost angajat fără perioadă de probă.

(9) Pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și îndeplinește obligațiile prevăzute de legislația muncii, de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

(10) Pe durata contractului individual de muncă nu poate fi stabilită decît o singură perioadă de probă.

(11) Antrenorii angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată pot fi supuși unei perioade de probă care nu va depăși:

a) 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

b) 30 de zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

(12) Dacă, pe durata perioadei de probă, contractul individual de muncă nu a încetat în temeiurile prevăzute de prezentul regulament și legislația muncii în vigoare a R.M., acțiunea contractului continuă și încetarea lui ulterioară va avea loc în baze generale.

(13) În cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) cu privire la concedierea antrenorului, ce se emite de către angajator pînă la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu. Salariatul are dreptul să atace concedierea în comitetele competente ale FMF.

**Art. 20 (1)** Delegarea, detașarea sau încetarea activității unui antrenor angajat în structuri sportive pentru a conduce pregătirea loturilor naționale de fotbal sau alte activități de interes

național se efectuează cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare privind încheierea, modificarea și încetarea contractelor individuale de muncă.

(2) În afara clauzelor generale prevăzute în acest regulament, părțile antrenorii și angajatorii pot negocia și include în contractul individual de muncă clauze specifice, cum ar fi:

- a) Clauza de mobilitate;
- b) Clauza de confidențialitate;
- c) Clauze referitoare la compensarea cheltuielilor de transport, la compensarea altor cheltuieli legate de serviciu.

d) Alte clauze care nu contravin legislației în vigoare.

(3) În schimbul respectării unora dintre clauzele menționate antrenorul poate beneficia de dreptul la o indemnizație specifică și/sau de alte drepturi, conform contractului individual de muncă. În cazul nerespectării acestor clauze, antrenorul poate fi privat de drepturile acordate și, după caz, obligat să repare prejudiciul cauzat angajatorului.

**Art. 21** (1) Pentru încadrarea în muncă a antrenorilor la cluburile/echipele de fotbal, angajatorii trebuie să respecte condițiile obligatorii fixate de Comitetul Dezvoltare Tehnică al FMF pentru a impulsiona creșterea nivelului calitativ al procesului de selecție și pregătire, precum și al potențialului de exprimare în joc a fotbaliștilor și echipelor în ansamblul lor.

(2) Condițiile de încadrare în muncă, stabilite în concordanță cu sistemul național de ierarhizare pe categorii de clasificare a nivelului profesional al antrenorilor și în corelare cu criteriile de personal și de echivalare a diplomelor UEFA adoptate potrivit reglementărilor UEFA sunt următoarele:

A) Pentru echipele din Divizia Națională:

- Antrenorul principal trebuie să posede – Licența UEFA PRO

Cu excepția cluburilor care au obținut dreptul să evolueze într-o divizie mai superioară - Licența UEFA „A”, cu condiția de a depune documentele și prezentarea bonului de plată pentru susținerea Cursului următor pentru obținerea Licenței UEFA PRO, organizat de FMF.

- Asistentul antrenorului principal – Licența UEFA „A”

Cu excepția cluburilor care au obținut dreptul să evolueze într-o divizie mai superioară - Licența UEFA „B”, cu condiția de a depune documentele și prezentarea bonului de plată pentru susținerea Cursului următor pentru obținerea Licenței „A”, organizat de FMF.

- Antrenorul specializat pentru pregătirea portarilor: Licența UEFA B.

- Preparatorul fizic: Trebuie să dețină carnet de antrenor (indiferent de categorie), Licența B UEFA sau diplomă care atestă specializarea ca preparator fizic profesionist.

b) Pentru echipele din Divizia A:

- Antrenorul principal trebuie să posede – Licența UEFA „A”

Cu excepția cluburilor care au obținut dreptul să evolueze într-o divizie mai superioară - Licența UEFA „B”, cu condiția de a depune documentele și prezentarea bonului de plată pentru susținerea Cursului următor pentru obținerea Licenței „A”, organizat de FMF.

- Asistentul antrenorului principal – Licența UEFA „B”

c) Pentru echipele din Divizia B:

- Antrenorul principal trebuie să posede – Licența UEFA „B”

d) Pentru echipele din fotbalul feminin

- antrenorul principal trebuie să posede – Licența UEFA „B” sau Licența FMF „C” cu condiția de a depune documentele pentru susținerea Cursului următor pentru obținerea Licenței UEFA „B”

e) Pentru echipele de copii și juniori Divizia Națională

– Director Tehnic (Sportiv) al Centrului de Copii și Juniori - Licența UEFA A,

- Antrenor principal juniori U-17/18 - Licența UEFA A, sau Licența UEFA „B”, eliberată de FMF, cu condiția de a depune documentele pentru susținerea Cursului următor pentru obținerea Licenței UEFA A.

- Antrenor principal juniori U-15/16 - Licența UEFA B, sau Licența FMF „C”, cu condiția de a depune documentele pentru susținerea Cursului următor pentru obținerea Licenței UEFA B.

- Antrenor principal pentru celelalte grupe de vârstă Licența C FMF

j) Pentru echipele de copii și juniori Divizia A și C - Licența C FMF.

(3) Structurile sportive sunt obligate să aibă, la data desfășurării meciurilor oficiale, un antrenor principal care să îndeplinească condițiile prevăzute la alin.2 Nerespectarea acestei obligații se sancționează cu penalitate de 1.000 lei.

(4) În situația în care antrenorul principal este demis sau demisionează în timpul sezonului competițional, clubul are obligația să anunțe FMF despre schimbările în stafful tehnic și în termen de 60 zile să angajeze un nou antrenor care să îndeplinească condițiile prevăzute la alin. 2

**Art. 22** (1) Angajarea se legalizează prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, care este emis în baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți.

(2) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de angajare trebuie adus la cunoștința antrenorului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă. La cererea scrisă a antrenorului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii), legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.

(3) La angajare sau la transferare a antrenorului la o altă muncă, conform prevederilor prezentului cod, angajatorul este obligat:

a) să-l pună la curent cu munca care i se încredințează, cu condițiile de muncă, cu drepturile și obligațiile sale;

b) să-i aducă la cunoștință regulamentul intern al unității și contractul colectiv de muncă;

c) să-l familiarizeze cu tehnica securității, igiena muncii, măsurile de securitate antiincendiară și cu alte reguli de protecție a muncii.

(4) Contractul individual de muncă încheiat între clubul angajator și antrenorul de fotbal se înregistrează potrivit legii în „Registrul general de evidență a salariaților” al respectivului club. Neînregistrarea contractului se sancționează cu penalitate de 500 lei pentru echipele din Divizia B, 1.000 lei pentru echipele din Divizia A și 2.000 lei pentru echipele din Divizia Națională.

(5) **Durata contractului individual de muncă care urmează a fi încheiat cu antrenorul va fi de cel puțin un an.**

(6) Contractele vor trebui să precizeze funcția antrenorului în cadrul stafului (director tehnic, antrenor principal, antrenor secund, antrenor cu portarii, preparator fizic, etc.). În caz contrar, contractul nu se vizează.

(7) La echipele unde funcțiile în cadrul stafului nu se respectă conform contractelor, Comitetul Dezvoltare Tehnică al FMF poate iniția anchete pentru constatarea situației și poate sesiza Comitetul de Competiții și Disciplină pentru sancționare.

(8) Contractul individual de muncă, având numărul de înregistrare/ data cu care a fost înscris în registrul general de evidență a salariaților clubului se prezintă la Comportamentul Tehnic a FMF pentru a-l înregistra și viza.

(9) Comportamentul Tehnic a FMF nu va înregistra și nu va viza contractul de muncă în situația în care clubul nu face dovada încetării contractului cu antrenorul precedent.

(10) Contractele sunt aduse spre avizare numai de un oficial al clubului. Acestea nu pot fi trimise prin posta electronică sau fax.

(11) În situația, în care, pentru neîndeplinirea condițiilor de la art. 22 alin (5 și 6) Comportamentul Tehnic nu avizează contractul individual de muncă încheiat între un club și un antrenor de fotbal, consecințele pot fi următoarele:

a) Neacordarea licenței de club profesionist, în cazul cluburilor de fotbal organizate sub forma cluburilor profesionale;

b) Până la îndeplinirea condițiilor de clasificare profesională prevăzute pentru funcția de antrenor principal/secund la nivelul competițional la care activează, antrenorul în cauză nu are acces în incinta terenului de joc, pe banca de rezerve, la meciurile echipei sale.

**Art. 23** (1) Angajarea unui antrenor de fotbal de peste hotare se face conform prezentului regulament, în condițiile legii.

(2) În cazul nerespectării dispozițiilor alin. 1, clubul va fi sancționat cu o penalitate de 500 lei pentru echipele din Divizia B, 1.000 lei pentru echipele din Divizia A și 2.000 lei pentru echipele din Divizia Națională.

(3) În cazuri speciale, Comitetul Dezvoltare Tehnică al FMF poate aproba derogări de la prevederile art. 24, cu condiția prezentării antrenorului respectiv la examenul de atestare organizat în acest scop de comisie.

**Art. 24** (1) Angajarea unui antrenor de fotbal în funcția de director tehnic (sportiv) la un club de fotbal se face în condițiile cu acest regulament și îndeplinirii următoarelor cerințe cumulate:

a) diplomă „UEFA PRO”

b) minim 3 ani de activitate ca antrenor la echipe profesionale.

(2) Nerespectarea dispozițiilor alin. 1 se sancționează cu penalitate de la 500 la 2.000 lei.

**Art.25** (1) Carnete de muncă se țin pentru toți antrenorii care lucrează în unitate mai mult de 5 zile lucrătoare.

(2) În carnetele de muncă se înscriu datele cu privire la antrenor, la activitatea lui de muncă și la stimulările pentru succesele realizate în unitate. Sancțiunile disciplinare nu se înscriu în carnetul de muncă.

(3) Înscrierile cu privire la motivele încetării contractului individual de muncă se efectuează în strictă conformitate cu prevederile legislației muncii a R.M. în vigoare, indicându-se articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

(4) În cazul încetării contractului individual de muncă din inițiativa antrenorului, pentru motive de care legislația leagă posibilitatea acordării unor înlesniri și avantaje, înscrierea cu privire la încetarea contractului individual de muncă se efectuează cu indicarea acestor motive.

(5) La încetarea contractului individual de muncă, carnetul de muncă se restituie salariatului în ziua eliberării din serviciu.

(6) Modul de completare, păstrare și evidență a carnetelor de muncă este stabilit de Guvernul R.M.

(7) Angajatorul este obligat să elibereze antrenorului, în termen de 3 zile lucrătoare, la cererea lui scrisă, un certificat cu privire la munca în cadrul unității respective, în care urmează să se indice specialitatea, calificarea, funcția, durata muncii și cuantumul salariului.

**Art. 26** Litigiile apărute în executarea contractelor individuale de muncă încheiate între cluburi și antrenori de fotbal, înregistrate la FMF, se supun spre soluționare instanțelor jurisdicționale ale fotbalului și urmând procedurile prevăzute la Statutul FMF.

**Art. 27** Temeiurile încetării contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (Conform prevederilor art.82, 305 și 310 al C.M. al R.M.);

b) ca urmare a voinței ambelor părți, la data convenită de acestea;

c) la inițiativa uneia dintre părți (Conform prevederilor art.85 și 86 al C.M. al R.M.).

(2) În toate cazurile menționate, ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

(3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu.

(4) Contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:

a) Deces al antrenorului, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărâre a instanței de judecată;

c) Constatare a nulității contractului prin hotărâre a comitetului judiciar competent al FMF – de la data rămânerii definitive a hotărârii respective,

d) retragere, de către UEFA sau FMF, a autorizației (licenței) de activitate a unității sau a licenței de antrenor– de la data retragerii acesteia;

e) aplicare a pedepsei penale antrenorului, prin hotărîre a instanței de judecată, care exclude posibilitatea de a continua munca la unitate – de la data rămîinerii definitive a hotărîrii judecătorești;

f) Expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepția cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor.

j) Forță majoră, confirmată în modul stabilit, care exclude posibilitatea continuării raporturilor de muncă;

k) Alte temeuri prevăzute la art.305 și 310 al C.M. al R.M.

(5) În caz de încetare a contractului individual de muncă pe durată determinată în legătură cu expirarea termenului său, antrenorul trebuie să fie înștiințat în scris de către angajator despre acest fapt cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte.

**Art.28 (1)** Nerespectarea oricărei dintre condițiile stabilite de prezentul regulament și C.M. al R.M. pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi înlăturată prin îndeplinirea condițiilor corespunzătoare impuse de prezentul cod.

(4) În cazul în care o clauză a contractului individual de muncă este afectată de nulitate, deoarece stabilește pentru antrenor drepturi sub limitele impuse de legislație, de convențiile colective sau de contractul colectiv de muncă, ea va fi înlocuită în mod automat de dispozițiile legale, convenționale sau contractuale minime aplicabile.

(5) Nulitatea contractului individual de muncă se constată prin hotărîre a comitetului judiciar competent al FMF.

**Art.29 (1)** Antrenorul are dreptul la *demisie* – desfacere a contractului individual de muncă, din proprie inițiativă, anunțînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

(2) În caz de demisie a antrenorului în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de invaliditate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituție de învățămînt, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 14 ani sau a copilului invalid, cu alegerea într-o funcție electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate, cu încălcarea de către angajator a contractului individual și/sau colectiv de muncă, a legislației muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept.

(3) După expirarea termenelor indicate mai sus, antrenorul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului și să-i elibereze carnetul de muncă și alte documente legate de activitatea acestuia în unitate.

(4) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părților, înainte de expirarea termenelor indicate mai sus.

(5) Pînă la expirarea termenelor indicate mai sus, antrenorul are dreptul oricînd să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe antrenor numai dacă, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt antrenor în condițiile prezentului regulament.

(6) Dacă, după expirarea termenelor indicate mai sus, salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcție și el își continuă activitatea de muncă fără să-și reafirme în scris dorința de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.

**Art.30 Concedierea** – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:

a) Rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă ;

b) Lichidarea unității;

c) Reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;

- d) Constatarea faptului că antrenorul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical;
- e) Constatarea faptului că antrenorul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărîre a comisiei de atestare a FMF;
- g) Încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;
- h) Absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă;
- i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);
- j) Săvîrșirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporții mici) din patrimoniul unității, stabilite prin hotărîre a instanței de judecată sau a organului de competența căruia ține aplicarea sancțiunilor administrative;
- m) Comiterea de către antrenorul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută;
- n) Aplicarea, chiar și o singură dată, de către un antrenor - cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli;
- r) Prezentarea de către antrenor angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false, fapt confirmat în modul stabilit;
- s) Încheierea, vizînd antrenorii ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază;
- t) Restabilirea la locul de muncă, conform hotărîrii comitetului judiciar competent al FMF, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă permutarea sau transferul acestui antrenor la o altă muncă conform prezentului regulament nu sînt posibile;
- u) Transferarea antrenorului la o alta unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori;
- v) Refuzul antrenorului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ;
- y) Refuzului antrenorului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate precum și z) pentru alte motive prevăzute de prezentul regulament, CM al R.M. și de alte acte legislative.

**Art.31** Nu se admite concedierea antrenorului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

### **Art.32 Restabilirea la locul de muncă**

(1) Antrenorul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu – prin hotărîre a comitetului judiciar competent al FMF.

(2) La examinarea litigiului individual de muncă de către comitetul judiciar FMF, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

(3) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia conform prevederilor CM al R.M.

**Art.33** (1) În situația încetării contractului individual de muncă încheiat cu un antrenor de fotbal din voința clubului angajator, acesta este obligat să respecte clauzele contractuale pînă la expirarea contractului sau, în cazul că antrenorul respectiv are o nouă ofertă, pînă la data încheierii noului contract de muncă. În cazul în care antrenorul a fost destituit de clubul angajator pentru rezultate nesatisfăcătoare/neîndeplinirea obiectivelor de performanță stabilite prin contractul individual de muncă și i s-a atribuit indemnizația de instalare, conform prevederilor din contract, clubul respectiv nu are obligația să achite antrenorului în cauză diferența la indemnizația de instalare.

(2) În situația încetării contractului individual de muncă din voința antrenorului de fotbal încadrat la un club, acesta este obligat să restituie clubului angajator o parte din indemnizația de instalare primită, reprezentând procentajul dintre perioada în care a pregătit echipa respectivă și perioada pentru care a fost încheiat contractul.

(3) Antrenorul aflat în situația prevăzută de art.33 alin.2 nu va putea încheia un nou contract de muncă până nu face dovada achitării sumelor restante către clubul la care a fost angajat.

## DISCIPLINA ANTRENORULUI DE FOTBAL

### Art.34 Disciplina muncii

(1) *Disciplina muncii* reprezintă obligația tuturor antrenorilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul regulament, C.M. al R.M., cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

(2) Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

(3) Pentru succese în muncă, angajatorul poate aplica stimulări sub formă de:

- a) mulțumiri;
- b) premii;
- c) cadouri de preț;
- d) diplome de onoare.

(4) Regulamentul intern al unității, statutele și regulamentele disciplinare pot să prevadă și alte modalități de stimulare a antrenorilor.

(5) Pentru succese deosebite în muncă, merite față de societate și față de stat, antrenorii pot fi înaintați la distincții de stat (ordine, medalii, titluri onorifice), lor li se pot decerna premii de stat.

(6) Stimulările se aplică de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților din unitate.

(7) Stimulările se consemnează într-un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), se aduc la cunoștința colectivului de muncă și se înscriu în carnetul de muncă al antrenorului.

### Art.35 Sancțiuni disciplinare

(1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de antrenor următoarele sancțiuni disciplinare:

- a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea

(2) Se interzice aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă.

(3) Pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

(4) La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

(5) Sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a antrenorului respectiv.

(6) Modul de aplicare a sancțiunilor disciplinare

- Pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară antrenorului o explicație scrisă privind fapta comisă. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

- În funcție de gravitatea faptei comise de antrenor, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu. În cadrul anchetei, antrenorul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

(7) Termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare

- Sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării antrenorului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

- Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

#### (8) Aplicarea sancțiunii disciplinare

- Sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu:

- a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii;
- b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

- Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul antrenorului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

- Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de sancționare poate fi contestat de salariat în comitetul judiciar competent al FMF.

#### (9) Termenul de validitate și efectele sancțiunilor disciplinare

(1) Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen antrenorul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată.

(2) Angajatorul care a aplicat sancțiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie inițiativă, la rugămintea antrenorului, la demersul reprezentanților salariaților sau al șefului nemijlocit al antrenorului.

(3) În interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, antrenorului sancționat nu i se pot aplica stimulări.

**Art. 36** (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului regulament constituie abatere disciplinară, urmând a fi judecată de Comitetul de Disciplină, în primă instanță, de Comitetul de Apel în apel și de Curtea Națională de Arbitraj Sportiv FMF în recurs.

(2) Încălcarea de către antrenorul de fotbal a statutelor și regulamentelor FMF, după caz, a statutului și regulamentelor structurii sportive la care este angajat, precum și a normelor de comportament se sancționează potrivit prevederilor respectivelor documente.

(3) Comitetele judiciare ale FMF care soluționează o pricină cu privire la un antrenor pot solicita punctul de vedere scris al Comitetului Dezvoltare Tehnică al FMF.

**Art. 37** Abaterile disciplinare ale antrenorului de fotbal săvârșite în cursul jocurilor echipei la care activează sau în legătură cu acestea se sancționează conform prevederilor codurilor, regulamentelor și altor acte normative ale FMF.

**Art. 38** Soluționarea cauzelor privind abaterile disciplinare ale antrenorilor de fotbal este în competența comisiilor cu atribuții jurisdicționale precizate în Statutul FMF.

**Art 39** Deciziile de scădere,privare, privare condiționată și suspendare a valabilității licenței de antrenor sunt în competența Comitetului Dezvoltare Tehnică al FMF

## DISPOZIȚII FINALE

**Art. 40** Prezentul regulament se aplică tuturor antrenorilor de fotbal în activitate, indiferent de categoria de clasificare, structura sportivă la care sunt angajați și nivelul competițional în care activează.

**Art. 41** (1) Prezentul Regulament a fost aprobat de Comitetul Executiv al FMF pe data de \_\_\_\_\_2012 și intră în vigoare începând cu data de \_\_\_\_\_2012. Odată cu intrarea în vigoare a prezentului regulament, orice dispoziție contrară se abrogă.