

**Стяжкина Вероника Сергеевна**

студентка

**Рябова Татьяна Анатольевна**

студентка

Научный руководитель

**Нуриева Эльвира Марсовна**

ассистент кафедры

Казанский филиал ФГБОУ ВО «Российский

государственный университет правосудия»

г. Казань, Республика Татарстан

## **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ. ВНУТРЕННИЕ УСТАНОВЛЕНИЯ РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Аннотация:* в статье рассматриваются вопросы, связанные с организацией трудовых отношений в религиозных организациях. На основе анализа действующего законодательства, внутренних установлений и локальных актов религиозных организаций устанавливаются особенности регулирования трудовых отношений в религиозных организациях и оценивается их влияние.

*Ключевые слова:* внутренний трудовой распорядок, религиозная организация, внутренние установления религиозной организации, трудовые отношения, священнослужители.

Российская Федерация провозглашена в Конституции Российской Федерации (далее – Конституция РФ) [1] как светское государство, в котором религиозные объединения отделены от государства и равны перед законом. Религиозные организации, являющиеся одним из видов религиозных объединений, имеют особый правовой статус, что проявляется в том числе в специфике организации трудовых отношений с таким субъектом.

Правовые положения, регулирующие труд работников религиозных организаций закреплены в Конституции РФ; в Федеральном законе от 26.09.1997 №125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» (далее Федеральный закон «О свободе совести») [8], а именно в ст. 24; в гл. 54 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ) [7] и других актах.

В гл. 54 Трудового кодекса РФ усматриваются некоторые особенности регулирования трудовых отношений, обусловленные участием в них особого субъекта, например:

- на работника религиозной организации не распространяются общие правила о возрасте вступления в трудовые отношения: работником такой организации может быть лицо, достигшее возраста восемнадцати лет;

- в трудовом договоре права и обязанности сторон могут определяться внутренними установлениями религиозной организации;

- режим рабочего времени определяется исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями, с учетом установленной Трудовым кодексом РФ нормальной продолжительности рабочего времени.

- внутренними установлениями религиозной организации может быть определен перечень, в соответствии с которым с работником такой организации заключается договор о полной материальной ответственности;

- в трудовом договоре могут содержаться иные, помимо предусмотренных в Трудовом кодексе РФ, основания для увольнения, а также сроки предупреждения об увольнении по этим основаниям.

Особый интерес вызывает упоминание в тексте закона понятия «внутренние установления религиозной организации».

Трудовые отношения с участием религиозных организаций имеют свою специфику и в том, что регулирование труда осуществляется не только источниками права, указанными в ст. 5 Трудового кодекса, но и на основании внутренних

установлений религиозных организаций. Их влияние проявляется в прямом действии религиозных писаний и в форме закрепления в локальных актах норм, касающихся организации трудовой деятельности.

С.Ю. Пятин указывает, что внутренние установления религиозных организаций регламентируют взаимоотношения их участников, определяют порядок функционирования таких организаций и прочее [6]. Представляется, что данная правовая категория является оценочной в связи с тем, что дефинитивная норма в законодательстве отсутствует. В юридической доктрине единого мнения о понятии «внутренние установления религиозных организация» также нет.

Большая часть авторов говорят о том, что к числу таких установлений можно отнести любой акт, который регулирует деятельность религиозной организации. Например, Русская Православная Церковь в п. 4 главы 1 своего Устава указывает, что она осуществляет свою деятельность при уважении и соблюдении существующих в каждом государстве законов на основе: Священного Писания и Священного Предания; канонов и правил святых апостолов, святых Вселенских и Поместных Соборов и святых отцов; постановлений своих Поместных и Архиерейских Соборов, Священного Синода и указов Патриарха Московского и всея Руси; Устава РПЦ.

В правилах внутреннего трудового распорядка различных православных религиозных организаций можно найти положения, отражающие специфику организации трудовых отношений.

Согласно п. 12.3 Правил внутреннего трудового распорядка Екатеринбургской духовной семинарии [2] одним из оснований для прекращения трудового договора с работником в одностороннем порядке по инициативе работодателя является прекращение работников членства в Православной Церкви, выразившееся во вступлении в какую-либо религиозную организацию неправославного исповедания, или отречение от православной веры, или в отрицании каких-либо православных догматов, или в призывах оказывать непослушание священноначалию Русской Православной Церкви.

Правилами внутреннего трудового распорядка Коломенской духовной семинарии [4] устанавливаются требования к принимаемому на работу работнику.

Так, в соответствии с п. 2.4, работник должен быть членом Русской Православной Церкви, сохранять живую связь с ней; иметь необходимые нравственные качества, подобающие православному христианину; не состоять под церковным или гражданским судом. Пункт 7 содержит обязанность работников соблюдать общепринятый церковный этикет; не допускать обращений в органы государственной власти и в гражданский суд по вопросам, относящимся к внутрицерковной жизни; не допускать распространения и использования сведений, касающихся частной жизни священнослужителей, церковнослужителей и работников религиозных организаций Русской Православной Церкви, а также членов их семей. К одним из специальных оснований для увольнения работника Семинарией в одностороннем порядке пункт 11.4 относит действия работника, выражающие неуважение к Православной вере и Церкви, почитаемым святыням; совершение работником аморального поступка или канонического правонарушения, предусмотренного канонами Православной Церкви.

К нетипичным основаниям для увольнения работников можно отнести некоторые положения п. 9.5 «Саранской духовной семинарии Саранской и Мордовской Епархии Русской Православной Церкви» [5], к которым относится принадлежность работника к другой религии; совершение поступка, свидетельствующего об отсутствии уважения основных заповедей Русской православной Церкви и православной религии; несоблюдения вероучительных норм православной религии в отношении одежды, поведения.

В правилах внутреннего трудового распорядка мусульманских религиозных организациях также встречаются особые положения.

Религиозная организация Духовное Мусульманское образовательное учреждение «Медресе «Хусаиния» Духовного управления мусульман Оренбургской области (Оренбургский муфтият) [3] в правилах внутреннего трудового распорядка устанавливает обязанность работника соблюдать форму одежды, установленную нормами Шариата (женщины не вправе находиться на рабочем месте с непокрытой головой, а также надевать открытую одежду). Работодатель в свою

очередь имеет право требовать от работников выполнения норм Шариата, уважительного отношения к исламской религии, призывать работников к вере, к совершению богослужений. Работодатель, кроме того, обязан обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, отвечающие нормам Шариата; обеспечивать питанием стандарта «Халяль» непосредственно в Медресе.

Данный документ содержит перечень нерабочих праздничных дней, где помимо общепринятых перечислены мусульманские праздники Ураза-байрам и Курбан-байрам.

На основе изученных законодательных актов, внутренних установлений и локальных актов религиозных организаций можно сделать вывод о том, что организация трудовых отношений в этих организациях имеет отличное от общих положений норм трудового права правовое регулирование. Специфика заключается в нетипичном субъектном составе (представленном священнослужителями и наемными работниками), в отношении которого нет единообразной правоприменительной практики, касаемой урегулирования вопроса о заключении трудового договора со священнослужителями.

Своеобразием названных правоотношений также отличаются источники их регулирования, среди которых особый интерес вызывают внутренние установления религиозных организаций, различающиеся в зависимости от религии и имеющие существенное значение для организации труда.

Важно, что несмотря на весь специфический характер организации трудовых отношений в религиозной организации, он должен в полной мере соответствовать Конституции РФ и другим законодательным актам, не нарушать ничьи права, свободы и законные интересы.

### ***Список литературы***

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г. // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 04.03.2024)

2. Правила внутреннего трудового распорядка Екатеринбургской духовной семинарии от 01.01.2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://epds.ru/sveden/files/000088.pdf> (дата обращения: 04.03.2024)

3. Правила внутреннего трудового распорядка Религиозной организации Духовное Мусульманское образовательное учреждение «Медресе «Хусаиния» (Оренбургский муфтият), 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://medrese-husainia.ru/> (дата обращения: 04.03.2024)

4. Правила внутреннего трудового распорядка Религиозной организации – духовной образовательной организации высшего образования Московской митрополии Русской Православной Церкви «Коломенская духовная семинария» от 31.01.2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kpds.ru/sveden/files/000251.pdf> (дата обращения: 03.03.2024)

5. Правила внутреннего трудового распорядка Религиозной организации – духовная образовательная организация высшего образования «Саранская духовная семинария Саранской и Мордовской Епархии Русской Православной Церкви» от 17.06.2027. – №5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.seminariasaransk.ru/svedens/files/pvtr2.pdf> (дата обращения: 02.03.2024)

6. Пятин С.Ю. Комментарий к Федеральному закону от 26 сентября 1997 №125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» (постатейный) / С.Ю. Пятин. – М.: Новая правовая культура, 2007. – 368 с. – EDN RAXJUZ

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 14.02.2024) // Российская газета. – 2001. – №256.

8. Федеральный закон «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 26.09.1997 №125-ФЗ (ред. от 02.11.2023) // Собрание законодательства. – 1997. – №39. – ст. 4465.