

# ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ДУХОВНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Наталья Сергеевна Семенова

кандидат юридических наук  
доцент кафедры церковно-практических дисциплин  
Московской духовной академии  
141300, Сергиев Посад, Троице-Сергиева Лавра, Академия  
semenovanataliya@mail.ru

**Для цитирования:** *Семенова Н. С.* Особенности трудовых отношений в духовных учебных заведениях // Праксис. 2023. № 1 (10). С. 74–89. DOI: 10.31802/PRAxis.2023.10.1.005

## Аннотация

УДК 2-744

Духовные учебные заведения, именуемые в светском законодательстве духовными образовательными организациями, имеют особый правовой статус, являясь религиозными и образовательными организациями одновременно. При этом статус религиозной организации первичен\*. Поскольку правовое регулирование деятельности религиозных организаций, как и сферы образовательных отношений, имеет свою специфику, то в статье сначала рассматриваются общие особенности трудовых отношений в религиозных организациях, а затем применительно к духовным образовательным организациям с учётом особенностей трудовых отношений в сфере высшего образования. Отдельный раздел посвящён заключению трудовых договоров как в религиозных организациях вообще, так и в духовных образовательных организациях, в частности, на примере духовных учебных заведений Русской Православной Церкви. В статье также рассматриваются общие требования к духовным образовательным организациям, как работодателям, и к членам профессорско-преподавательского состава, как работникам, в том числе в свете необходимости прохождения государственной аккредитации.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, трудовой договор, духовные образовательные организации, духовные учебные заведения, государственная аккредитация, теология, признание церковных дипломов, богословских степеней и званий, Учебный комитет Русской Православной Церкви, свобода совести, право на образование.

\* Подробнее об этом см.: *Семенова Н. С.* Современное правовое положение духовных учебных заведений Русской Православной Церкви в Российской Федерации // Праксис. 2020. № 2 (4). С. 17–33.

## Labor Relations in Theological Educational Institutions

**Nataliya S. Semenova**

PhD in Law

Associate Professor at the Department of Ecclesiastical and Practical Disciplines at the Moscow Theological Academy

Academy, Holy Trinity-St. Sergius Lavra, Sergiev Posad 141300, Russia.

semenovanataliya@mail.ru

**For citation:** Semenova Nataliya S. «Labor Relations in Theological Educational Institutions». *Praxis*, № 1 (10), 2023, pp. 74–89 (in Russian). DOI: 10.31802/PRAXIS.2023.10.1.005

**Abstract.** Theological educational institutions, referred to in secular legislation as theological educational organizations, have a special legal status, being religious and educational organizations at the same time.

The status of a religious organization is primary. Since the legal regulation of the activities of religious organizations, as well as the sphere of educational relations, has its own specifics, the article first discusses the general features of labor relations in religious organizations, and then in relation to theological educational organizations, taking into account the specifics of labor relations in the field of higher education. A separate section is devoted to the conclusion of labor contracts both in religious organizations in general and in theological educational organizations, in particular, on the example of theological educational institutions of the Russian Orthodox Church. The article also discusses the general requirements for theological educational organizations, as employers, and for members of the teaching staff, as employees, including in the light of the need to undergo state accreditation

**Keywords:** labor relations, labor contract, theological educational organizations, state accreditation, theology, recognition of church diplomas, theological degrees, the Educational Committee of the Russian Orthodox Church, freedom of conscience, the right to education.

## 1. Особенности трудовых отношений в религиозных организациях

Трудовые отношения в религиозных организациях имеют особенности, связанные с их правовым статусом и спецификой их деятельности. Правовое регулирование трудовых отношений религиозных организаций осуществляется в свете конституционного принципа отделения религиозных объединений от государства<sup>1</sup> (статья 14 Конституции Российской Федерации<sup>2</sup>).

В Федеральном законе «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 26.09.1997 № 125-ФЗ<sup>3</sup> (далее — ФЗ о свободе совести) трудовым отношениям посвящена статья 24, в которой содержатся в основном отсылочные нормы к трудовому законодательству, основу которого составляет Трудовой кодекс Российской Федерации<sup>4</sup> (ТК РФ).

Тем не менее, именно в ФЗ о свободе совести закреплена важная особенность, касающаяся трудовых отношений — решение о том, вступать в трудовые отношения или нет, принимает сама религиозная организация.

Так, согласно п. 1 ст. 24 ФЗ о свободе совести

*«Религиозные организации в случаях, предусмотренных их уставами, заключают трудовые договоры с работниками».*

Данное положение устанавливает, что трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных в уставах религиозных организаций. Иными словами, если подобного положения в уставе нет, то религиозная организация может, но не обязана заключать трудовой договор.

Данная гарантия является важной в свете п. 5 ст. 4 ФЗ о свободе совести, в котором установлено, что религиозная организация *«создается и осуществляет свою деятельность в соответствии со своей собственной иерархической и институциональной структурой, **выбирает, назначает и заменяет свой персонал** согласно соответствующим условиям и требованиям и в порядке, предусмотримом **своими внутренними установлениями**».*

1 Подробнее об этом см.: Семенова Н. С. Конституционный принцип сотрудничества Церкви и государства в современной России: правовой анализ // Евразийский юридический журнал. 2018. № 7. С. 144–147.

2 Конституция Российской Федерации 1993 г. // СПС КонсультантПлюс.

3 Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» // СПС КонсультантПлюс.

4 Трудовой кодекс Российской Федерации // СПС КонсультантПлюс.

Таким образом, именно внутренними установлениями религиозной организации регулируется порядок того, как и кого выбирать, назначать, перемещать, заменять и увольнять в религиозной организации.

В Русской Православной Церкви это положение особенно актуально для священнослужителей, с которыми не заключаются трудовые договоры, как с клириками прихода, поскольку «священник» — это не профессия. Это подтверждается и тем, что в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих нет профессии «священнослужитель».

Тем не менее следует отметить, что в 2013 году по инициативе законодательного собрания Республики Татарстан была попытка внести поправку в статью 24 ФЗ о свободе совести, суть которой сводилась к обязанности религиозных организаций заключать трудовые договоры со священнослужителями<sup>5</sup>.

Однако в результате по настоянию Русской Православной Церкви была принята совершенно иная поправка, а именно:

*«Религиозные организации вправе устанавливать в соответствии со своими внутренними установлениями условия деятельности священнослужителей и религиозного персонала, а также требования к ним, в том числе в части религиозного образования» (п. 5 ст. 24).*

Таким образом, со священнослужителями заключаются трудовые договоры, когда это предусмотрено в уставе религиозной организации. В Русской Православной Церкви это касается занятия таких должностей, как например, преподаватель, сотрудник церковного учреждения и т. д. Иными словами, если священнослужитель занимает должность ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, научного сотрудника или какую-либо иную должность в духовных образовательных организациях, то с ним заключается трудовой договор.

В данном случае важно обратить внимание на то, что если до заключения трудового договора в духовной образовательной организации священник являлся только клириком прихода, где у него имеется трудовая книжка, то ему необходимо принести свою трудовую книжку в духовную образовательную организацию. Это связано с тем, что наличие трудовой книжки на приходе не является в данном случае свидетельством трудовых отношений священнослужителя, поскольку, как уже

5 Подробнее об этом см.: Поправки в Законе о свободе совести в части заключения трудовых договоров. Комментарий руководителя Юридической службы Московской Патриархии инокини Ксении (Чернеги). URL: <http://www.patriarchia.ru/db/text/3093528.html>.

было сказано выше, с клириками прихода трудовой договор не заключается. Следовательно, основное место работы будет именно в духовной образовательной организации.

В то же время представляется важным пояснить, по какой причине Церковь не заключает трудовые договоры со священнослужителями, как клириками прихода.

## 2. Клирики прихода — не работники

Согласно ст. 56 ТК РФ

*«Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым **работодатель обязуется предоставить работнику работу** по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, **своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату**, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».*

Это означает, что трудовой договор — это возмездный договор. Работник выполняет конкретную работу, а работодатель оплачивает ему этот конкретный труд в зависимости от его квалификации, условий и т. п. (ст. 129 ТК РФ).

Однако, в обязанности священнослужителя, как клирика храма, входит, прежде всего, проповедь, совершение богослужений, таинств, треб и т. п. Эти обязанности священнослужитель выполняет не потому, что он получил образование и квалификацию, хотя и это тоже важно, а потому что он получил дар и благодать Божию в Таинстве священства, и тем поставлен на служение в Церкви.

В Евангелии от Матфея, когда Господь Иисус Христос посылает 12 апостолов на проповедь, Он говорит:

*...ходяще же проповедуйте, глаголюще, яко приближися царствие небесное: болящия исцеляйте, прокаженных очищайте, мертвых воскрешайте, бесы изгоняйте: туне приясте, туне дадите (Мф. 10, 7–8).*

В толковании на данный отрывок из Евангелия от Матфея святитель Иоанн Златоуст пишет: «... И чтобы не подумали, что производимые

ими чудеса плод их добродетелей, и не возгордились тем, говорит: даром получили, даром давайте. Вы ничего своего не даёте тем, которые принимают вас; получили вы эти дары не в награду и не за труды: это Моя благодать. Так и другим давайте, потому что нельзя найти цены, достойной этих даров»<sup>6</sup>.

Таким образом, нельзя совершать таинства за деньги. Это противоречит церковным канонам — внутренним установлениям Русской Православной Церкви.

Правда, данное положение совершенно не означает, что священник не должен получать за свои труды материальное содержание.

Сразу после заповеди о том, чтобы давать даром то, что получили даром, евангелист Матфей пишет: *не стяжите злата, ни сребра, ни меди при поясах ваших <...> достоин бо есть делатель мзды своя* (Мф. 10, 9–10).

Блаженный Феофилакт Болгарский в толковании на данный отрывок из Евангелия от Матфея пишет: «...Затем, чтобы не сказали: «откуда же будем добывать пропитание»? — говорит: «трудящийся достоин пропитания», то есть будете питаться от своих учеников, ибо они должны доставлять вам это, как делателям...»<sup>7</sup>.

Иными словами, паства должна содержать клир посредством внесения пожертвований. Однако это не фиксированная оплата конкретных обязанностей, а принесение «пропитания трудящемуся». Несмотря на то, что на приходах обычно существуют установленные суммы пожертвования, священник обязан совершать таинства, даже если человек не в состоянии внести установленный размер пожертвования, или у него вообще нет денег. Если же подобный отказ в совершении какого-либо таинства исключительно по причине отсутствия необходимой суммы пожертвования все же последовал, причём непосредственно от священника, а не от какого-либо сотрудника прихода, то необходимо обратиться к правящему архиерею соответствующей епархии для разрешения данной ситуации.

Иная ситуация, если священнослужитель трудится в духовной образовательной организации или иной религиозной организации, где с ним заключён трудовой договор на выполнение конкретных обязанностей, не связанных с его служением клирика. В этом случае на священнослужителя, как и на мирян, трудящихся в религиозных организациях, распространяются особые условия трудового договора.

6 Иоанн Златоуст, свт. Толкование на Евангелие от Матфея: в 2 кн. Кн. 1. М., 2010. С. 234.

7 Феофилакт Болгарский, блж. Благовестник: в 4 т. Т. 1: Толкование на Евангелие от Матфея / Пред. иером. Иова (Гумерова). М., 2013. (Духовная сокровищница). С. 156.

### 3. Особенности трудового договора в религиозной организации

Если религиозная организация приняла решение, что в определённых случаях трудовые договоры заключаются, то согласно п. 3 ст. 24 ФЗ о свободе совести

*«На граждан, работающих в религиозных организациях по трудовым договорам, распространяется законодательство Российской Федерации о труде».*

При этом условия труда и его оплата устанавливаются *«в соответствии с законодательством Российской Федерации трудовым договором между религиозной организацией (работодателем) и работником»* (п. 2 ст. 24 ФЗ о свободе совести).

Особенностям регулирования труда работников религиозных организаций в ТК РФ посвящена глава 54, на которую необходимо сделать ссылку в тексте трудового договора. На её основании можно выделить следующие особенности.

- 1) Работником религиозной организации может быть только лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определённую работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации.

В данном случае следует обратить внимание на два аспекта: возраст — 18 лет и обязательное подчинение внутренним установлениям. Причём, подчинение внутренним установлениям религиозной организации является существенным условием трудового договора, нарушение которого может привести к его расторжению в одностороннем порядке. Внутренние установления могут касаться различных аспектов жизни человека, включая его поведение и образ жизни, соответствующий нормам христианской нравственности, внешний вид, посещение богослужений и т. п.<sup>8</sup> Данный пункт необходимо прямо прописать в трудовом договоре, чтобы избежать возможных судебных разбирательств в будущем.

- 2) Права и обязанности в трудовом договоре определяются с учётом особенностей, установленных внутренними

8 Подробнее об этом см.: Семенова Н. С. Внутренние установления религиозных организаций: понятие, содержание и правоприменение // Евразийский юридический журнал. 2022. № 11. С. 129–131.

установлениями религиозной организации (ст. 343 ТК РФ). Поэтому в договоре должны быть указаны все существенные условия для работника и для религиозной организации как работодателя. В договоре может быть прописана любая не запрещённая законом работа (ст. 344 ТК РФ).

- 3) Трудовой договор может заключаться на определенный срок. При необходимости изменения условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за 7 календарных дней.
- 4) Режим рабочего времени работников религиозных организаций определяется с учётом установленной ТК РФ нормальной продолжительности рабочего времени, исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определённой её внутренними установлениями.
- 5) Религиозная организация может отказаться от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате в упрощённом порядке (ст. 345.1. ТК РФ).
- 6) С работником религиозной организации может быть заключён договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определённым внутренними установлениями религиозной организации (ст. 346 ТК РФ).
- 7) Особый порядок прекращения трудового договора. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращён по основаниям, предусмотренным трудовым договором (ст. 347 ТК РФ). Иными словами, сама религиозная организация устанавливает причины и порядок расторжения трудового договора (увольнения работника).

*«Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором» (ст. 347 ТК РФ).*

Таким образом, сама религиозная организация определяет сроки предупреждения работника об увольнении, но только по тем дополнительным основаниям, которые она предусмотрела в трудовом договоре. Гарантии и компенсации, связанные с увольнением, также оставлены на усмотрение

религиозной организации. Эти сроки также должны быть указаны в трудовом договоре.

- 8) *«Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются в гражданском суде»* (ст. 348 ТК РФ). Однако необходимо учитывать, что полномочия гражданского суда в некоторой степени ограничены. Например, гражданский суд не будет вмешиваться в суть внутренних установлений, поэтому обращаться в суд, например, с жалобой на «неадекватность» каких-либо внутренних установлений не имеет смысла. Так, в своем определении Конституционный Суд Российской Федерации отметил, что проверка соответствия внутренних установлений религиозных организаций действующему законодательству не входит в его полномочия<sup>9</sup>.

Подписывая трудовой договор, работник добровольно соглашается соблюдать внутренние установления религиозной организации, если это прямо прописано в договоре. В духовных образовательных организациях это может касаться, например, недостаточно воцерковлённых преподавателей, которые могут быть приглашены для ведения отдельных дисциплин, установленных федеральным государственным образовательным стандартом.

По общему правилу, работник не может ссылаться на уважение работодателем своей свободы совести и вероисповедания, если его убеждения не совпадают с внутренними установлениями религиозной организации.

Так, в решении по делу «Священный Синод Болгарской Православной Церкви и другие против Болгарии» от 22 января 2009 г. Европейский суд по правам человека отметил, что статья 9 Европейской конвенции по правам человека *«не гарантирует права на инакомыслие внутри религиозного сообщества»* (пункт 141)<sup>10</sup>.

Исключением может быть только тот случай, когда работник внёс определённые условия, как существенные для себя, при заключении трудового договора.

9 Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2002 № 209-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Михайловой Марии Борисовны и Рывкина Кирилла Альбертовича на нарушение их конституционных прав пунктом 2 статьи 15 Федерального закона “О свободе совести и о религиозных объединениях” // СПС КонсультантПлюс.

10 Holy Synod of the Bulgarian Orthodox Church (Metropolitan Inokentiy) and Others v. Bulgaria (Applications 412/03, 35677/04). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus#%22itemid%22:%22001-90788%22>).

Священнослужители, которые не являются работниками (клирики на приходе), также не могут обжаловать в гражданском суде, например, своё отстранение от службы или перевод на другой приход. С одной стороны, это запрещается церковными канонами (Например, 9 правило IV Вселенского собора<sup>11</sup>). С другой стороны, это не относится к компетенции гражданского суда, поскольку регулируется внутренними установлениями религиозной организации, о чём было сказано выше.

Тем не менее, что касается духовных образовательных организаций, то здесь преподаватель, например, вполне может пойти в гражданский суд, если его незаконно уволили. Поэтому надо очень внимательно относиться к соблюдению прав работников и особенно профессорско-преподавательского состава. Поскольку подобные сложности имели место на практике, то в Типовом уставе семинарии<sup>12</sup> содержится следующее положение:

«Все сотрудники и обучающиеся Семинарии обязаны соблюдать внутренние установления Русской Православной Церкви, включая вероучительные нормы, а также нормы христианской морали и нравственности. В случае их несоблюдения сотрудники Семинарии могут быть уволены, а обучающиеся отчислены из Семинарии по решению Ректора Семинарии и (или) по требованию Учебного комитета» (п. 1.5.).

Важно также отметить, что все *«работники религиозных организаций, а также священнослужители подлежат социальному обеспечению, социальному страхованию и пенсионному обеспечению в соответствии с законодательством Российской Федерации»* (п. 4 ст. 24 ФЗ о свободе совести).

Несмотря на то, что священнослужители не являются работниками, они подлежат социальному обеспечению, социальному страхованию и пенсионному обеспечению. С этой целью приход или епархия делают отчисления за каждого священнослужителя в соответствующие фонды по аналогии тех отчислений, которые делаются с заработных плат работников. К слову, именно для этой цели, а именно для учёта отчислений в фонды, у священнослужителей могут быть заведены на приходе трудовые книжки. Однако, как уже упоминалось выше, это не говорит о том, что с ними заключён трудовой договор и/или имеют место трудовые отношения.

11 Пидалион: Правила Православной Церкви с толкованиями: в 4 т.: пер. с греч. Т. 2: Правила Вселенских соборов. Екатеринбург, 2019. С. 117.

12 Типовой устав духовной семинарии, утвержденный на заседании Священного Синода от 25 декабря 2014 г. Журнал № 124. П. 4.6, 4.8. URL: <http://uchkom.info/uchebnyy-komitet/dokumenty/tipovoy-ustav-dukhovnoy-seminarii>.

#### 4. Особенности трудовых отношений в духовных образовательных организациях высшего образования

В духовных образовательных организациях высшего образования<sup>13</sup>, как уже было сказано, заключаются трудовые договоры, следовательно, все гарантии работников распространяются на членов профессорско-преподавательского состава и административно-хозяйственный персонал.

При приёме на должности профессорско-преподавательского состава и администрации необходимо, прежде всего, руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), в котором есть специальный раздел — «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования»<sup>14</sup>, Положением об учёных званиях и штатных должностях в духовных учебных заведениях Русской Православной Церкви 2015 г.<sup>15</sup>, которое составлено на базе ЕКС, а также локальными нормативными актами духовной образовательной организации, которые регулируют данные вопросы.

Безусловно, к указанным правоотношениям применяются и все базовые законы и иные нормативно-правовые акты, которые устанавливают основные права и обязанности членов профессорско-преподавательского состава (ППС) и администрации духовной образовательной организации — Конституция Российской Федерации<sup>16</sup>, ФЗ о свободе совести, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ<sup>17</sup> (далее — ФЗ об образовании), Гражданский кодекс Российской Федерации<sup>18</sup> и др.

13 Здесь и далее речь пойдёт о духовных образовательных организациях высшего образования (академиях, семинариях) Русской Православной Церкви, деятельность которых контролируется Учебным комитетом Русской Православной Церкви.

14 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих // СПС КонсультантПлюс.

15 Положение об учёных званиях и штатных должностях в духовных учебных заведениях Русской Православной Церкви, утверждённое на заседании Священного Синода от 24 декабря 2015 год. Журнал № 89. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/text/4304773.html>.

16 Конституция Российской Федерации // СПС КонсультантПлюс.

17 Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

18 Гражданский кодекс Российской Федерации // СПС КонсультантПлюс.

Так, «порядок образования органов религиозной организации и их компетенция, порядок принятия решений этими органами, а также **отношения между религиозной организацией и лицами, входящими в состав её органов**, определяются в соответствии с законом о свободе совести и о религиозных объединениях уставом и внутренними установлениями религиозной организации» (п. 2 ст. 123.26 ГК РФ). Таким образом, духовные образовательные организации свободны в формировании внутренней структуры органов и их функционирования. Подобный подход соответствует также положению п. 5 ст. 4 ФЗ о свободе совести, процитированному выше. Это означает, что духовные учебные заведения вправе сами определять образовательный ценз к членам профессорско-преподавательского состава. В частности, это выражается в том, что для преподавания в духовной образовательной организации по программам подготовки служителей и религиозного персонала достаточно наличия установленного уровня духовного образования в рамках церковной образовательной системы. Наличие светского образования не требуется. Однако это только теоретически.

На практике, как было указано выше, например, Положение об учёных званиях и штатных должностях в духовных учебных заведениях Русской Православной Церкви 2015 г. составлено на базе ЕКС, поэтому церковные требования к должностям профессорско-преподавательского состава оказываются не менее строгими, чем государственные, а в определённых случаях установлены ещё и дополнительные требования. Кроме того, инспекционные проверки Учебного комитета Русской Православной Церкви на предмет соответствия духовных образовательных организаций всем установленным Церковью требованиям чаще всего более строгие, чем, например, проверки Рособрнадзора в рамках государственной аккредитации.

Более того, в декабре 2021 года Священный Синод Русской Православной Церкви принял решение о необходимости получения в течение 5 лет всеми духовными образовательными организациями высшего образования Русской Православной Церкви, находящимися на территории Российской Федерации, лицензии и государственной аккредитации по федеральному государственному образовательному стандарту (ФГОС) Теология<sup>19</sup>. Таким образом, все духовные образовательные ор-

19 П. 3: «Высшим духовным учебным заведениям Русской Православной Церкви, находящимся на территории России, предоставить пятилетний срок для подготовки документов и выхода на получение государственной аккредитации образовательных программ подготовки пастырей, либо для начала преобразования в образовательные учреждения

ганизации высшего образования Русской Православной Церкви должны стремиться уже сегодня к соблюдению государственных требований к ППС, установленных государством к конкретной программе.

В частности, речь идет об обязательном проценте остоепенённости ППС. Следует отметить, что на сегодняшний день при государственной аккредитации программы по направлению Теология учитываются не только государственные учёные степени, присваиваемые в соответствии с государственной номенклатурой специальностей ВАК, но и богословские учёные степени и звания, присвоенные в рамках церковной образовательной системы<sup>20</sup>.

Кроме того, следует отметить, что 21 июля 2023 года Государственной Думой Российской Федерации в первом чтении был принят Законопроект № 323220-8 О внесении изменений в статьи 92 и 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (в части признания документов о профессиональном религиозном образовании, документов о наличии богословской степени и (или) звания, выданных до 1 сентября 2013 года, а также установления особенностей государственной аккредитации образовательной деятельности духовных образовательных организаций).<sup>21</sup> Если данный Законопроект будет окончательно принят в предложенной редакции, то это будет означать, что все выданные Русской Православной Церковью дипломы о высшем образовании, а также присвоенные богословские учёные степени и звания (до 1 сентября 2013 года) будут учитываться наравне с государственными дипломами о высшем образовании и учёными степенями и званиями и предоставлять те же права и гарантии, которые предоставляют аналогичные государственные документы по направлению и научной специальности (группе научных специальностей) «Теология». Важно

(центры), готовящие приходских специалистов». Журнал Священного Синода № 115 от 29.12.2021 г. // Официальный сайт Русской Православной Церкви. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/text/5877047.html>.

- 20 Постановление Правительства РФ от 14.01.2022 № 3 «Об утверждении Положения о государственной аккредитации образовательной деятельности и о признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельного положения акта Правительства Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс; С 1 сентября 2023 г. вступает в силу новое Постановление Правительства РФ от 19.05.2023 № 797 «Об утверждении Положения о государственной аккредитации образовательной деятельности и о признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 14 января 2022 г. № 3» // СПС КонсультантПлюс.
- 21 Законопроект № 323220-8 О внесении изменений в статьи 92 и 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/323220-8>.

отметить, что речь идёт только о дипломах и учёных степенях и званиях, признаваемых соответствующей религиозной организацией, в нашем случае — Русской Православной Церковью. Подтверждение о церковном признании того или иного документа о высшем церковном образовании или богословской учёной степени или звании можно получить в Учебном комитете Русской Православной Церкви.

Помимо требований остепенённости ППС, духовные образовательные организации Русской Православной Церкви обязаны своевременно проводить конкурс на замещение должностей ППС. При инспекционных проверках Учебный комитет тщательно проверяет личные дела членов ППС на предмет их комплектности и соответствия конкретного преподавателя требованиям занимаемой должности. Не меньшее внимание уделяется штатно-окладной системе духовной образовательной организации. Несмотря на то, что бюджет религиозной организации формируется, прежде всего, из пожертвований, учредитель духовной образовательной организации обязан обеспечить своевременную выплату заработной платы согласно штатно-окладной системе в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также отчисление налогов в соответствующие фонды.

Особо следует отметить положение относительно договоров гражданско-правового характера. Необходимо понимать разную правовую природу и последствия трудового договора и договора гражданско-правового характера. Это важно, прежде всего, в связи с тем, что в процессе подготовки к государственной аккредитации среди некоторых экспертов распространилось заблуждение о том, что любая образовательная организация, в том числе духовная, должна в обязательном порядке заключить какое-то количество договоров гражданско-правового характера. Безусловно, такой обязанности не существует. Любые ссылки в нормативных документах на заключение договоров гражданско-правового характера в образовательных организациях высшего образования говорят только о возможности их заключения в случае необходимости, но никак не об обязанности их заключения. Такая необходимость может появиться, например, если внешнего преподавателя попросили прочитать одну или несколько лекций по конкретной теме, или если штатный преподаватель принял участие в каком-то отдельном проекте, предусматривающем дополнительную оплату.

Штатным преподавателем является преподаватель, занимающий определённую долю ставки согласно штатно-окладной системе образовательной организации высшего образования независимо

от того, является ли работа для него основной или в рамках внутреннего или внешнего совместительства.

Если у преподавателя большая нагрузка, то немаловажным фактором для её оплаты является возможность оформлять преподавателей не только в порядке внутреннего совместительства, которое допускает дополнительно не более 0,5 ставки, но и в порядке внутреннего совмещения (ст. 60.2 ТК РФ). Это позволяет с письменного согласия преподавателя выполнять всю дополнительную работу сверх установленной ставки и получать за неё оплату.

Для поощрения членов ППС могут быть установлены стимулирующие дополнительные ежегодные выплаты (премии) за конкретные виды работ, например, написание монографий, учебников, статей и т. д.

Отдел кадров обязан содержать в полном порядке личные дела всех сотрудников. Образовательная организация обязана ежегодно организовывать медицинские осмотры для сотрудников согласно действующему законодательству.

### Источники

- Гражданский кодекс Российской Федерации // СПС КонсультантПлюс.
- Журнал Священного Синода № 115 от 29.12.2021 г // Официальный сайт Русской Православной Церкви. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/text/5877047.html> (дата обращения: 26.12.2022).
- Законопроект № 323220-8 О внесении изменений в статьи 92 и 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/323220-8> (дата обращения: 26.12.2022).
- Конституция Российской Федерации 1993 г. // СПС КонсультантПлюс.
- Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2002. № 209-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Михайловой Марии Борисовны и Рывкина Кирилла Альбертовича на нарушение их конституционных прав пунктом 2 статьи 15 Федерального закона «О свободе совести и о религиозных объединениях» // СПС КонсультантПлюс.
- Пидалион: Правила Православной Церкви с толкованиями: в 4 т.: пер. с греч. Т. 2: Правила Вселенских соборов. Екатеринбург: Изд. Александрo-Невского Ново-Тихвинского женского монастыря, 2019.
- Положение об учёных званиях и штатных должностях в духовных учебных заведениях Русской Православной Церкви, утверждённое на заседании Священного Синода от 24 декабря 2015 год. Журнал № 89. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/text/4304773.html> (дата обращения: 26.12.2022).
- Поправки в Законе о свободе совести в части заключения трудовых договоров. Комментарий руководителя Юридической службы Московской Патриархии инокини Ксении

(Чернеги). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/text/3093528.html> (дата обращения: 26.12.2022).

Постановление Правительства РФ от 14.01.2022. № 3 «Об утверждении Положения о государственной аккредитации образовательной деятельности и о признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельного положения акта Правительства Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // СПС КонсультантПлюс.

С 1 сентября 2023 г. вступает в силу новое Постановление Правительства РФ от 19.05.2023. № 797 «Об утверждении Положения о государственной аккредитации образовательной деятельности и о признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 14 января 2022 г. № 3» // СПС КонсультантПлюс.

Типовой устав духовной семинарии, утвержденный на заседании Священного Синода от 25 декабря 2014 г. Журнал № 124. [Электронный ресурс]. URL: <http://uchkom.info/uchebnyu-komitet/dokumenty/tipovoy-ustav-dukhovnoy-seminarii-> (дата обращения: 26.12.2022).

Трудовой кодекс Российской Федерации // СПС КонсультантПлюс.

Федеральный закон от 26.09.1997. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» // СПС КонсультантПлюс.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

Holy Synod of the Bulgarian Orthodox Church (Metropolitan Inokentiy) and Others v. Bulgaria (Applications 412/03, 35677/04). [Электронный ресурс]. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus#%7B%22itemid%22:%5B%22001-90788%22%5D%7D> (дата обращения: 26.12.2022).

## Литература

*Иоанн Златоуст, свт.* Толкование на Евангелие от Матфея. В 2 кн. Кн. 1. М.: Сибирская Благовонница, 2010.

*Семенова Н. С.* Внутренние установления религиозных организаций: понятие, содержание и правоприменение // Евразийский юридический журнал. 2022. № 11. С. 129–131.

*Семенова Н. С.* Современное правовое положение духовных учебных заведений Русской Православной Церкви в Российской Федерации // Праксис. 2020. № 2 (4). С. 17–33.

*Семенова Н. С.* Конституционный принцип сотрудничества Церкви и государства в современной России: правовой анализ // Евразийский юридический журнал. 2018. № 7. С. 144–147.

*Феофилакт Болгарский, блж.* Благовестник: в 4 т. Т. 1: Толкование на Евангелие от Матфея / пред. иером. Иова (Гумерова). М.: Изд. Сретенского монастыря, 2013. (Духовная сокровищница).