

# СТАТУС СВЯЩЕННОСЛУЖИТЕЛЕЙ В РАМКАХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Андрей Юрьевич Варезкин

магистрант кафедры церковно-практических дисциплин  
Московской духовной академии  
141300, Московская область, Сергиев Посад,  
Троице-Сергиева Лавра, Академия  
Varezhkin.Andrey15@icloud.com

**Для цитирования:** *Варезкин А. Ю.* Статус священнослужителей в рамках трудовых отношений в религиозных организациях // *Праксис.* 2024. № 2. (15). С. 90–100. DOI: 10.31802/PRAxis.2024.15.2.005

## Аннотация

УДК 349.2

В данной статье поднимается вопрос о статусе священнослужителей в рамках деятельности религиозных организаций. Автор рассматривает случаи, когда клирики вступают в трудовые отношения, а когда подобное является невозможным и противоречит Божественному праву и канонам Церкви. Помимо этого, в статье выявляются основные отличия статуса священнослужителей в местных и централизованных религиозных организациях. Например, возможность заключения трудового договора с клириками, занимающими административные должности в епархиях. Исследуется также вопрос о необходимости выплаты религиозными организациями социальных отчислений в государственные органы, несмотря на отсутствие трудовых отношений с клириками. В частности, рассматривается порядок отчисления и размер данных выплат на примере конкретных приходов и епархий.

**Ключевые слова:** религиозная организация, трудовой договор, священнослужители, трудовые отношения, социальные выплаты.

## Status of Priests Within the Framework of Labor Relations in Religious Organizations

**Andrey Yu. Varezhkin**

MA Student at the Department of Ecclesiastical and Practical Disciplines at the Moscow Theological Academy

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

Varezhkin.Andrey15@icloud.com

**For citation:** Varezhkin Andrey Yu. "Status of Priests Within the Framework of Labor Relations in Religious Organizations". *Praxis*, № 2 (15), 2024, pp. 90–100 (in Russian). DOI: 10.31802/PRAXIS.2024.15.2.005

**Abstract.** This article raises the question of the status of clergy within the activities of religious organizations. The author examines cases when clergy enter into labor relations, and when this is impossible and contrary to Divine law and the canons of the Church. In addition, the article identifies the main differences in the status of clergy in local and centralized religious organizations. For example, the possibility of concluding an employment contract with clergy holding administrative positions in dioceses. The issue of the need for religious organizations to pay social contributions to government bodies, despite the lack of labor relations with clergy, is also being explored. In particular, the procedure for deductions and the amount of these payments are considered using the example of specific parishes and dioceses.

**Keywords:** religious organization, employment contract, clergy, labor relations, social benefits.

## 1. Основные положения трудового законодательства в деятельности религиозных организаций

Религиозные организации на протяжении последних десятилетий занимают особое место в российском государстве. В связи с этим в их деятельности выделяются различные особенности, которые продиктованы не только спецификой их функций в обществе, но и государственными установлениями, указывающими на регулирование светскими властями некоторых сфер деятельности религиозных организаций.

Подобное касается и трудовых отношений в религиозных организациях, которые обладают рядом особенностей. Регулирование же трудовых отношений обусловлено закрепленным в Конституции Российской Федерации<sup>1</sup> принципом отделения религиозных объединений от государства и провозглашения Российской Федерации — светским государством (ст. 14)<sup>2</sup>.

Особым статусом при осуществлении своей деятельности в религиозных организациях обладают священнослужители, являющиеся не работниками, а служителями Церкви Христовой, получившими свои полномочия через особую Божественную благодать. Однако, прежде чем перейти к рассмотрению особенностей и исключительности статуса священнослужителей в рамках трудовых отношений в религиозных организациях следует обратиться к светским нормативно-правовым актам, которые регулируют данную сферу жизни Церкви.

Так, основным документом, который имеет высшую юридическую силу в России, является Конституция Российской Федерации, которая, как уже упоминалось, провозглашает особый конституционный принцип в отношении религиозных объединений, что становится основанием для иных законодательных актов. Немаловажными при рассмотрении трудовых отношений в религиозных организациях являются также Федеральный закон «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 26.09.1997 № 125-ФЗ<sup>3</sup> (далее — ФЗ о свободе совести) и Трудовой Кодекс Российской Федерации<sup>4</sup> (далее — ТК РФ). При этом особым

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

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

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

4 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: в ред. от 04.08.2023 (с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // СПС КонсультантПлюс.

значением обладают и внутренние установления религиозных организаций, в соответствии с которыми, согласно п. 1 ст. 15 ФЗ о свободе совести, религиозные организации осуществляют свою деятельность.

В рамках трудовых отношений религиозные организации обладают некоторой свободой в вопросах выбора персонала, а также порядка заключения трудового договора, что оказывает влияние и на статус священнослужителей. Так, согласно п. 5 ст. 4 ФЗ о свободе совести, «религиозное объединение 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, предусматриваемом своими внутренними установлениями**». Выделенные фрагменты свидетельствуют об особом праве религиозных объединений, а вместе с ними и религиозных организаций, самостоятельно принимать решения и устанавливать правила выбора и назначения на должность собственного персонала, что должно осуществляться в соответствии с внутренними установлениями<sup>5</sup>.

Указанное положение важно при определении и исследовании особенностей статуса священнослужителей в религиозных организациях, так как клирики не относятся к категории наемных рабочих и не вступают в трудовые отношения с религиозными организациями, а соответственно и не заключают трудовой договор. На подобное отличие указывает и тот факт, что в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих отсутствует такая профессия, как «священнослужитель». Однако, предпринимались попытки изменения подобного положения священнослужителей (например, законодательная инициатива 2013 года в Республике Татарстан<sup>6</sup>), а в некоторых государствах законодательство четко определяет необходимость заключения трудового договора со священнослужителями, тем самым указывая на признание подобной профессии (например, положение и правовой статус священнослужителей в Республике Беларусь<sup>7</sup>).

5 Семенова Н. С. Особенности трудовых отношений в духовных учебных заведениях // Праксис. 2023. № 1 (10). С. 76–77.

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

7 Болоховский Н. И., Синкевич С. А. Статус священнослужителя Белорусской Православной Церкви по законодательству Республики Беларусь // Минские епархиальные ведомости. 2005. № 1 (72). С. 78.

Важно заметить, что в п. 1 ст. 24 ФЗ о свободе совести содержится положение, согласно которому «религиозные организации в случаях, предусмотренных их уставами, заключают трудовые договоры с работниками». Таким образом, религиозные организации самостоятельно принимают решения о заключении трудового договора с клириками. Если обратиться к деятельности Русской Православной Церкви по данному вопросу, то Устав предоставляет возможность заключения трудового договора со священнослужителями только в случае занятия ими административных должностей, что прослеживается в деятельности всех видов религиозных организаций (местной, централизованной и созданной централизованной).

## **2. Статус священнослужителей в местных религиозных организациях**

В случае с местной религиозной организацией существует практика, согласно которой трудовой договор со священнослужителем может заключаться исключительно с настоятелем. При этом должность «настоятель» должна рассматриваться как административная, а не в качестве священнослужителя, ведь настоятель прихода — это, прежде всего, администратор, занимающийся осуществлением различных обязанностей, касающихся не только богослужebной жизни храма, но и реставрационных, организационных, юридических и иных вопросов. Однако, подобная практика не является столь распространенной и встречается лишь в отдельных епархиях. При этом стоит заметить, что основополагающим фактором при установлении обязательности или необязательности заключения трудового договора с настоятелем прихода является решение епархиального архиерея, которое отражено в особом документе епархии, именуемом учетной политикой.

Однако, в практике отдельных епархий встречаются случаи, когда с клириками приходов заключаются трудовые договоры, что является грубым нарушением, прежде всего, Божественного права и канонов Православной Церкви. В Евангелии от Матфея содержатся слова Христа, отправляющего Своих учеников на проповедь и наставляющего их: «Больных исцеляйте, прокаженных очищайте, мертвых воскрешайте, бесов изгоняйте; даром получили, даром давайте» (Мф. 10, 8). Последние слова Христа «даром получили, даром давайте» указывают на невозможность установления четкой платы за совершение священнослужителями тех или иных священнодействий, а соответственно и на невозможность

заключения трудового договора с клириками на приходах, где указывается точная сумма выплачиваемой заработной платы.

В связи с этим может возникнуть закономерный вопрос: «На какие средства священнослужителю следует жить, если он не может, по словам Христа, получать заработную плату за совершение священнодействий?» На этот вопрос отвечает Сам Христос: «Не берите с собою ни золота, ни серебра, ни меди в поясы свои, ни сумы на дорогу, ни двух одежд, ни обуви, ни посоха, ибо трудящийся достоин пропитания» (Мф. 10, 9–10). Эти слова указывают на обязанность паствы содержать священника, что в истории Церкви и каноническом корпусе именуется кормлением священника от алтаря (см. 4 Правило святых апостолов)<sup>8</sup>. Подобное в настоящее время отражается в назначении приходским собранием содержания, выплачиваемого священнослужителю (см. п. 7.5 Типового устава прихода Русской Православной Церкви<sup>9</sup>).

Несмотря на важность и особый статус внутренних установлений религиозных организаций в Российской Федерации, в одном из комментариях ТК РФ указывается, что отсутствие трудовых отношений со священнослужителями и отнесение их не к числу наемных рабочих, а к категории служителей все же требует соблюдения ими законодательства в полном объеме<sup>10</sup>. Безусловно, подобное утверждение является верным, так как все граждане государства обязаны соблюдать закон, однако следует заметить, что соблюдение законодательства Российской Федерации сотрудниками и священнослужителями религиозных организаций отражается еще в п. 1 ст. 15 ФЗ о свободе совести, где указано на непротиворечивость внутренних установлений светскому законодательству. В связи с этим обязательность соблюдения законов, в том числе и в сфере трудовых отношений, заключается не в разделении на наемных рабочих и священнослужителей, а в необходимости соблюдения ими внутренних установлений религиозных организаций.

При этом юристы утверждают и то, что священнослужители не входят в число наемных работников в связи с отсутствием у них трудовых отношений. Это происходит потому, что служение клириков в Церкви,

8 *Никодим (Милаш), сщисп.* Правила Святых Апостолов и Вселенских Соборов с толкованиями. М., 2001. С. 50–51.

9 Типовой устав прихода Русской Православной Церкви (принят Священным Синодом Русской Православной Церкви 10 октября 2009 года) // Собрание документов Русской Православной Церкви. Т. 1. М., 2013. С. 383–384.

10 *Коршунов Ю. Н., Коршунова Т. Ю., Кучма М. И., Шеломов Б. А.* Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации. М., 2002. С. 234.

как уже отмечалось, не является выполнением определенной трудовой функции за плату, что не подпадает под понятие «трудовых отношений», раскрывающихся в ст. 15 ТК РФ, и регламентируется исключительно внутренними установлениями религиозной организации<sup>11</sup>.

Следует также сказать о наличии у некоторых священнослужителей на приходах трудовых книжек и о порядке назначения или перевода клирика на место служения. Основным документом, а соответственно и основанием начала служения священнослужителя, является указ епархиального архиерея. Подобное право главы централизованной религиозной организации закреплено в Уставе Русской Православной Церкви<sup>12</sup> (п. 12 гл. 16), а также в уставах отдельных приходов (п. 5.1 Типового устава прихода Русской Православной Церкви). Однако, наличие указа правящего архиерея не требует от прихода обязательного внесения записи в трудовую книжку священнослужителя, но при этом и не запрещается. В случае, если трудовая книжка священнослужителя имеется на приходе и если он имеет желание о внесении в нее записи, то в данном документе, а именно в графе 4 «На основании чего внесена запись...», указывается «Указ Управляющего (наименование епархии, дата и номер указа)»<sup>13</sup>.

При этом трудовая книжка согласно ст. 66 ТК РФ «является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника». Исходя из этого, можно утверждать, что наличие трудовой книжки у священнослужителя может стать одним из документов для начисления в дальнейшем государственной пенсии, но, что важно, необязательным для оформления. Ведь клирики хотя и не вступают в трудовые отношения с религиозными организациями, но при этом на них отчисляются социальные выплаты в Социальный фонд России. Подобное подтверждают сразу несколько законодательных актов Российской Федерации — Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» от 15.12.2001 № 167-ФЗ<sup>14</sup> (п. 1 ст. 7 относит к числу застрахованных лиц священнослужителей), Федеральный закон

11 *Макальская М.* Православный приход: бухгалтерский учет, отчетность и налогообложение // Финансовая газета. Региональный выпуск. 2002. № 28–29. С. 28.

12 Устав Русской Православной Церкви (с дополнениями 2017 года) // Официальный сайт Русской Православной Церкви. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/document/133114/>.

13 *Лосев В., свящ.* О некоторых правовых особенностях служения в Церкви в контексте современного законодательства и церковных установлений // Праксис. 2021. № 2 (7). С. 48–49.

14 Федеральный закон Российской Федерации от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

«Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ<sup>15</sup> (в п. 5 ст. 2 священнослужители перечисляются в числе прочих работников, подлежащих обязательному социальному страхованию).

Немаловажным является и вопрос размера социальных отчислений за священнослужителей. В настоящее время, после внесения изменений в Налоговый Кодекс Российской Федерации<sup>16</sup> (ст. 425) Федеральным законом от 14.07.2022 № 239-ФЗ<sup>17</sup>, тариф страховых взносов составляет 30 % от заработной платы сотрудника. Однако, как уже отмечалось, священнослужители не вступают в трудовые отношения с религиозными организациями, а соответственно не получают заработную плату за свое служение. В связи с этим возникает вопрос о размере отчисления. Исходя из практики приходов, социальные отчисления могут рассчитываться двумя способами: 1) 30 % от суммы минимального размера оплаты труда в регионе; 2) 30 % от суммы, назначаемой приходским собранием в качестве содержания, выплачиваемого священнослужителю. Таким образом, страховые взносы, согласно п. 4 ст. 24 ФЗ о свободе совести, являются обязательными как для наемных работников, так и для священнослужителей, однако сумма, из расчёта которой совершаются данные отчисления, может избираться религиозной организацией самостоятельно на основе имеющихся средств.

Как уже отмечалось, в некоторых случаях со священнослужителями может заключаться трудовой договор, что зачастую относится к деятельности централизованных религиозных организаций, которые также имеют свои особенности в организации трудовых отношений.

- 15 Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СПС КонсультантПлюс.
- 16 Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2 // СПС КонсультантПлюс.
- 17 Федеральный закон Российской Федерации от 14.07.2022 № 239-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и статьи 18 и 19 Федерального закона «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «автоматизированная упрощенная система налогообложения» // СПС КонсультантПлюс.

### **3. Клирики в централизованных религиозных организациях и в духовных образовательных организациях как работники, вступающие в трудовые отношения**

В централизованных религиозных организациях трудовой договор со священнослужителями заключается в обязательном порядке, если это предусмотрено уставом епархии. Подобное объясняется тем, что в централизованных религиозных организациях (епархиях) священнослужители занимают административные должности (например, заведующий канцелярией епархиального управления, секретарь епархиального архиерея), которые они осуществляют на возмездной основе, что подпадает под понятие «трудового договора», отраженное в ст. 56 ТК РФ.

Помимо этого, в случае заключения трудового договора при назначении на какую-либо должность в епархиальном управлении или в епархии, не связанную с совершением богослужений, священнослужитель обязан предоставить трудовую книжку. Подобное происходит потому, что в местной религиозной организации указанный документ не несет обязательного характера и не указывает на трудовые отношения. Кроме того, как говорилось выше, на приходах клирики не вступают в трудовые отношения, поэтому при оформлении в качестве сотрудника в епархии основным местом работы священнослужителя будет являться именно эта административная должность, а не служение в качестве клирика одного из приходов.

Безусловно, в обоих случаях священнослужители назначаются указом епархиального архиерея. Однако, если речь идет о централизованной религиозной организации, то здесь трудовой договор заключается, и устанавливается определенная этим документом заработная плата.

Кроме того, размер социальных выплат является различным в связи с заключением трудового договора с клириками в централизованных религиозных организациях. Если в случае с приходом, где не заключается трудовой договор, размер суммы, от которой отчислялись 30 % (МРОТ или содержание, назначенное приходским собранием), избирается из расчета имеющихся средств и зачастую равен МРОТу, то в случае с епархиями и отчислениями на сотрудников в священном сане 30 % перечисляются от суммы, указанной в трудовом договоре.

Подобное относится и к священнослужителям, которые являются сотрудниками духовных образовательных организаций. Данный вопрос подробно и полно разбирается в статье доцента кафедры

церковно-практических дисциплин Московской духовной академии, кандидата юридических наук Н. С. Семеновой «Особенности трудовых отношений в духовных учебных заведениях»<sup>18</sup>. В настоящей статье следует лишь отметить, что в случае осуществления трудовой деятельности священнослужителями в духовных учебных заведениях с ними заключается трудовой договор, а также на них распространяются требования Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273–ФЗ<sup>19</sup> и Гражданского кодекса Российской Федерации<sup>20</sup>.

Таким образом, подводя итог настоящей статьи, следует отметить особый правовой статус священнослужителей, которые могут являться как сотрудниками и заключать трудовой договор (в централизованных и созданных централизованными религиозными организациями), так и не вступать вовсе в трудовые отношения, что наблюдается в местных религиозных организациях, хотя с клириков в данном случае и отчисляются социальные выплаты.

### Источники

Гражданский кодекс Российской Федерации // СПС КонсультантПлюс.

Конституция Российской Федерации 1993 г. // СПС КонсультантПлюс.

Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2 // СПС КонсультантПлюс.

Поправки в Законе о свободе совести в части заключения трудовых договоров. Комментарий руководителя Юридической службы Московской Патриархии инокини Ксении (Чернеги) // Официальный сайт Русской Православной Церкви. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/text/3093528.html> (дата обращения: 12.04.2024).

Типовой устав прихода Русской Православной Церкви (принят Священным Синодом Русской Православной Церкви 10 октября 2009 года) // Собрание документов Русской Православной Церкви. Т. 1. М., 2013. С. 374–394.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ; в ред. от 04.08.2023 (с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // СПС КонсультантПлюс.

Устав Русской Православной Церкви (с дополнениями 2017 года) // Официальный сайт Русской Православной Церкви. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/document/133114/> (дата обращения: 12.04.2024).

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

18 Подробнее см.: *Семенова Н. С.* Особенности трудовых отношений в духовных учебных заведениях // *Праксис.* 2023. № 1 (10). С. 74–89.

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

20 Гражданский кодекс Российской Федерации // СПС КонсультантПлюс.

- Федеральный закон Российской Федерации от 14.07.2022 № 239-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и статьи 18 и 19 Федерального закона «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «автоматизированная упрощенная система налогообложения»» // СПС КонсультантПлюс.
- Федеральный закон Российской Федерации от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.
- Федеральный закон Российской Федерации от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» // СПС КонсультантПлюс.
- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СПС КонсультантПлюс.

## Литература

- Болоховский Н. И., Синкевич С. А.* Статус священнослужителя Белорусской Православной Церкви по законодательству Республики Беларусь // Минские епархиальные ведомости. 2005. № 1 (72). С. 74–79.
- Коршунов Ю. Н., Коршунова Т. Ю., Кучма М. И., Шеломов Б. А.* Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации. М.: Экзамен, 2002.
- Лосев В., свящ.* О некоторых правовых особенностях служения в Церкви в контексте современного законодательства и церковных установлений // Праксис. 2021. № 2 (7). С. 43–55.
- Макальская М.* Православный приход: бухгалтерский учет, отчетность и налогообложение // Финансовая газета. Региональный выпуск. 2002. № 28–29. С. 26–31.
- Никодим (Милаш), сщисп.* Правила Святых Апостолов и Вселенских Соборов с толкованиями. М.: Отчий дом, 2001.
- Семенова Н. С.* Конституционный принцип сотрудничества Церкви и государства в современной России: правовой анализ // Евразийский юридический журнал. 2018. № 7. С. 144–147.
- Семенова Н. С.* Особенности трудовых отношений в духовных учебных заведениях // Праксис. 2023. № 1 (10). С. 74–89.