

УДК 349.2

Представительство прав и интересов работодателей в религиозных организациях

Корняков Владимир Игоревич

Аспирант,
Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, Российская Федерация, Пермь, ул. Букирева, 15;
e-mail: cool.korniyakov@inbox.ru

Аннотация

В статье проводится анализ современного состояния законодательства Российской Федерации, которым урегулирован труд работников религиозных организаций. Кроме того, рассмотрены отдельные особенности представительства прав и интересов работодателей в лице религиозных организаций. Автором использованы аналитический и системный, сравнительно-правовой и технико-юридический методы. В статье обосновывается положение, в соответствии с которым руководители религиозных организаций и некоторые их органы управления являются представителями данных религиозных организаций, выступающих в качестве работодателя. Данный вывод базируется на следующем: руководитель религиозной организации и отдельные органы ее управления обладают полномочиями по подбору персонала и по определению условий трудового договора с ним, а также по увольнению таких работников по своей инициативе. Формулируется положение о существовании сложноорганизованной системы «расщепленного» представительства прав и интересов работодателя в трудовых отношениях с работниками религиозных организаций.

Для цитирования в научных исследованиях

Корняков В.И. Представительство прав и интересов работодателей в религиозных организациях // Вопросы российского и международного права. 2018. Том 8. № 5А. С. 199-208.

Ключевые слова

Работник религиозной организации, представитель работодателя, права и интересы работодателя, сложноорганизованная система представительства, «расщепленное» представительство прав и интересов работодателя.

Введение

Особенности правового регулирования труда работников религиозных организаций, а также представительства прав и интересов самих религиозных организаций как работодателей не были предметом серьезных научных исследований в науке российского трудового права. Возможно, это связано с особенностями деятельности религиозных структур, их отделением от государства, которое официально провозглашено в ст. 14 Конституции РФ. В то же время судебная практика, сложившаяся в последние годы, свидетельствует о том, что периодически возникают судебные разбирательства по трудовым делам с религиозными организациями, причем их число неуклонно растет.

Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» в ст. 8 дает понятие религиозной организацией. В соответствии с данным законом, под такой организацией понимается добровольное объединение граждан, которое создано с целью совместного исповедания и распространения веры. Данное объединение подлежит государственной регистрации в соответствии с действующим законодательством в качестве юридического лица.

Правовое регулирование труда работников религиозных организаций

Зарегистрированная религиозная организация, на основании ст. 342 ТК РФ, вправе выступать в качестве работодателя и заключать трудовые договоры с работниками. Кроме того, данное право религиозных организаций закреплено также и в ст. 24 Федерального закона от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях», согласно которой исследуемые организации в соответствии со своими уставами вправе заключать с работниками трудовые договоры. На работников религиозных организаций распространяется законодательство Российской Федерации о труде.

Следовательно, трудовой договор, который заключен в письменной форме, является основанием возникновения трудовых отношений между религиозной организацией и работником. Вместе с тем, в силу специфики религиозных организаций, в них основную профессиональную деятельность, связанную с осуществлением религиозных культов, осуществляют священнослужители и добровольные помощники из числа верующих. Но для практического существования своей деятельности религиозной организации требуется вспомогательный технический персонал, которым необходимо не только управлять, но и оплачивать его работу. Поэтому религиозная организация действует в качестве работодателя, т. е. субъекта трудовых правоотношений. Для этого религиозная организация обладает необходимыми организационными и имущественными критериями трудовой правосубъектности работодателя [Петюкова, 2007, www].

В соответствии с трудовым договором, в исследуемых организациях могут в основном выполнять работу, которая не отличается по содержанию от той же работы в других организациях (например, работа электрика, водопроводчика, плотника, кровельщика, шофера, реставратора, бухгалтера, адвоката и т. д.) и не требует специального религиозного образования. Поэтому всех лиц, работающих в религиозной организации, можно разделить на три категории: рабочие, священнослужители и добровольцы. Если первые полностью обладают статусом работника и осуществляют свою деятельность на основании трудового договора, последние считаются служителями церкви [Пресняков, 2011]. В связи с этим не представляется

возможным полностью согласиться с позицией О.В. Щербаковой, которая утверждает, что среди лиц, осуществляющих профессиональную деятельность в религиозной организации, следует выделять священнослужителей, работников, в чьи трудовые функции входит непосредственное участие в религиозных обрядах, работников, не участвующих в религиозных обрядах, а также работников, чья должность имеет публичный характер [Щербакова, 2017]. Представляется, что автор допускает смешение статуса работника как лица, состоящего в трудовых отношениях с религиозной организацией, и добровольца.

На священнослужителей не распространяется трудовое законодательство, их деятельность регулируется нормам так называемого церковного права. Это положение актуально для религиозных организаций всех конфессий, существующих в Российской Федерации. Однако далее особенности представительства прав и интересов работодателя будут проанализированы только на примере Русской православной церкви (далее – РПЦ).

В соответствии с Письмом Управления делами Московской Патриархии от 11 марта 1998 г. № 1086, трудовые договоры со священнослужителями в учреждениях РПЦ не заключаются, однако производится учет их службы, который подтверждает трудовой стаж священнослужителей, а также документируется для получения оплаты и для предстоящих пенсий. При этом закон обязывает учреждения РПЦ уплачивать взносы в соответствующие фонды. Такая практика сложилась с 1991 г. после принятия закона «О свободе вероисповеданий».

Стоит указать на то, что еще Святейший Патриарх Алексей 25 марта 2003 г. при обращении к участникам ежегодного Епархиального собрания г. Москвы, подчеркивал то, что необходимо следовать положениям трудового законодательства при заключении с работниками трудовых договоров. При этом им было отмечено, что со священнослужителями и насельниками монастырей трудовые договоры заключению не подлежат. Такое указание Святейшего Патриарха Алексея объясняется тем, что правовое положение священнослужителей и насельников монастырей определяется каноническими установлениями церковных организаций [Обращение Святейшего Патриарха Алексея..., [www](http://www.patriarshia.ru)].

Представляется важным то, что по такому же пути идет и судебная практика. В регулировании труда работников религиозных организаций большое значение придается внутренним установлениям религиозной организации. При отсутствии в учредительных документах религиозной организации указания на заключение трудовых договоров со священнослужителями судебные органы, как правило, не удовлетворяют иски этой категории лиц о восстановлении их прав¹. Тем не менее, несмотря на отсутствие правовых оснований для заключения трудового договора со священнослужителями, обязательные отчисления в соответствующие социальные фонды должны осуществляться за них так же, как и за других сотрудников.

Не подлежат оформлению трудовые договоры с добровольцами, т. е. лицами, которые на добровольной основе, безвозмездно, в качестве пожертвования своим трудом оказывают помощь монастырю, подворью или приходу. Вместе с тем в юридической науке некоторые правоведы придерживаются позиции, согласно которой со всеми лицами, допускаемыми к

¹ См. решение Октябрьского районного суда г. Мурманска от 22 октября 2014 г., апелляционное определение Пермского краевого суда от 19 февраля 2014 г. по делу № 33-1644/2014, апелляционное определение Нижегородского областного суда от 21 мая 2013 г. по делу № 33-3670/2013, апелляционное определение Кировского областного суда от 14 февраля 2012 г. по делу № 33-495.

работе, следует заключать трудовые договоры. Так, в частности, В.И. Миронов указывает, что, в силу ст. 67 ТК РФ, фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя без формализации трудовых отношений обязывает религиозную организацию заключить с работником трудовой договор. Следовательно, отмечает данный ученый, такой фактический прием работника на работу является еще одним юридически значимым обстоятельством, характеризующим религиозную организацию как работодателя [Миронов, 2002, 27].

С данной позицией трудно согласиться ввиду того, что любая религиозная организация представляет собой некоммерческое юридическое лицо, создаваемое в целях совместного исповедания и распространения веры, т. е. удовлетворения духовных потребностей физических лиц, которые вправе абсолютно на безвозмездных началах осуществлять какие-либо виды работ в интересах данной структуры. Полагаем, что заключение трудовых договоров с данной категорией лиц необоснованно в силу того, что их труд носит благотворительный характер. Кроме того, необходимо учитывать, что религиозные организации являются некоммерческими юридическими лицами, т. е. извлечение прибыли не является их основной целью, и это обстоятельство такие граждане должны осознавать изначально.

В религиозной организации при регулировании трудовых отношений важнейшую роль занимают ее внутренние установления. Законом закрепляется уважение к внутренним установлениям религиозной организации, которые не противоречат действующему законодательству Российской Федерации [Анисимов, www].

В силу изложенного выше, видится целесообразным изменить содержание п. 1 ст. 24 Федерального закона от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях», изложив ее в следующей редакции: «Религиозные организации в случаях, предусмотренных их уставами, заключают трудовые договоры с работниками. На граждан, выполняющих благотворительные работы в интересах религиозной организации на безвозмездных началах, законодательство о труде не распространяется. Религиозные организации обязаны брать от данных лиц соответствующие заявления с указанием вида таких работ и периодичности их выполнения». Думается, что принятие данной правовой нормы приведет к снижению количества судебных споров между подразделениями РПЦ и ее работниками [Костикова, 2017], а также лицами, безвозмездно выполняющими работы в интересах структур РПЦ, количество которых в последние годы неуклонно растет.

Если говорить о работниках по найму, состоящих в трудовых отношениях с религиозной организацией, то на них законодательство о труде распространяется в полном объеме без каких-либо ограничений, что подтверждается и судебной практикой². Причем лица, состоящие в трудовых отношениях, при осуществлении своей трудовой деятельности не должны быть задействованы в осуществлении религиозных культов.

РПЦ является юридическим лицом (ОГРН 1037700255471; ИНН 7704277940), а лицом, имеющим право действовать без доверенности от ее имени, является Патриарх Московский и

² См. апелляционное определение Московского городского суда от 20 ноября 2015 г. № 33-43332/2015; апелляционное определение Верховного Суда Республики Северная Осетия-Алания от 19 июня 2011 г. № 33-438/2012, апелляционное определение Тверского областного суда от 27 ноября 2014 г. № 33-4296, Справку о результатах обобщения практики рассмотрения дел, связанных с применением судами законодательства, устанавливающего особенности регулирования труда отдельных категорий работников в 2011-2013 гг. (подготовлена Самарским областным судом 13 марта 2014 г.).

всея Руси В.М. Гундяев. Следовательно, с позиции трудового права РПЦ может выступать в качестве работодателя, а представлять ее права и интересы вправе Патриарх. При этом стоит обратить внимание на то, что в Уставе РПЦ среди полномочий Патриарха нет ни слова о его праве на прием и увольнение работников. Тем не менее в ряде случаев именно он реализует некоторые полномочия работодателя, связанные с регулированием трудовых правоотношений, что будет доказано в данной статье.

Далее есть смысл проанализировать полномочия Священного Синода, закрепленные в ст. 27 Устава РПЦ, в соответствии с которыми данный орган имеет право назначать на некоторые должности не только священнослужителей, но и ректоров духовных академий и семинарий. В рамках проводимого исследования именно последняя категория представляет интерес, так как они являются субъектами трудового права в силу того, что при осуществлении своей трудовой деятельности они не связаны с осуществлением религиозных культов и с ними заключаются трудовые договоры. Священный Синод вправе назначать ректоров духовных академий и семинарий, а Патриарх, в соответствии с уставом религиозной образовательной организации, на основании решения Священного Синода издает приказ о назначении на должность ректора соответствующей организации, оформляя таким образом принятое Синодом решение.

Таким образом, анализируя данные нормы Устава РПЦ, можно сделать вывод о том, что Патриарх и Священный Синод вправе принимать некоторые кадровые решения как внутри самой РПЦ, так и относительно духовных образовательных учреждений, которые имеют самостоятельный статус юридического лица.

Следовательно, в данной ситуации можно сделать вывод о существовании между РПЦ и некоторых ее иных структур, включая духовные образовательные учреждения, сложноорганизованной системы «расщепленного» представительства прав и интересов работодателя, так как конечное решение о назначении или отстранении от должности, а также некоторые иные решения в рамках полномочий работодателя принимает должностное лицо, имеющее отношение к другому юридическому лицу.

РПЦ имеет достаточно непростую структуру. К ее подразделениям относятся митрополии, епархии, викариатства (канонические подразделения епархии, объединяющие одно либо несколько благочиний епархии, высшая власть по управлению над которыми принадлежит Епархиальному архиерею), благочиннические округа во главе с благочинными, назначаемыми епархиальным архиереем, а также приходы – канонические подразделения РПЦ, находящиеся под руководством священника-настоятеля. При этом все данные структуры РПЦ являются юридическими лицами и в соответствии со ст. 20 ТК РФ могут выступать в качестве работодателя. Внутри этих подразделений РПЦ назначение на должности и отстранение от них лиц, с которыми заключаются трудовые договоры, осуществляются различными лицами и органами.

Далее проанализируем особенности представительства прав и интересов религиозной организации-работодателя на примере такого подразделения РПЦ, как приход. Специфику прихода как разновидности религиозной организации, которая обладает трудовой правосубъектностью, можно обнаружить, исследуя его устав. В качестве примера можно привести Устав Храма Святой Троицы (село Подберезье Локнянского района Псковской области).

Приходы принадлежат централизованной религиозной организации, в исследуемом нами случае такой централизованной религиозной организацией является религиозная организация «Псковская Епархия Русской Православной Церкви (Московский Патриархат)». Являясь ее

каноническим подразделением, приход входит в юрисдикцию данной Епархии и является ее структурной единицей. Приход, являясь юридическим лицом, обладает обособленным имуществом на праве собственности, безвозмездного пользования или на ином имущественном праве. Органами управления прихода являются: председатель приходского совета, приходской совет, приходское собрание, настоятель, епархиальный архиерей.

На основании п. 5.1 Устава этого прихода епархиальный архиерей – высший (руководящий) орган прихода. Епархиальным архиереем осуществляется начальственное наблюдение и высшее руководство деятельностью прихода, в том числе он назначает на должность и освобождает от занимаемой должности настоятеля, помощника настоятеля, казначея и т. д.

Настоятель прихода возглавляет приход и управляет им, издает административно-распорядительные документы (распоряжения) о деятельности прихода, которые отнесены к компетенции настоятеля в соответствии с Уставом прихода, включая заключение трудовых договоров с работниками.

Кроме того, приходским органом управления является приходское собрание во главе с приходским настоятелем, который является председателем прихода в соответствии с занимаемой должностью.

Приходское собрание состоит из:

- штатных священнослужителей прихода, которым не запрещено священнослужение и которые не были преданы церковному суду или не привлекались государственным судом;
- граждан из числа прихожан, являющихся совершеннолетними, исповедующими православную веру, на регулярной основе участвующих в приходских богослужениях, достойные по своей приверженности к православию не иметь канонических прещений, имеющих нравственный облик и жизненный опыт, позволяющий им участвовать в решении вопросов, касающихся деятельности прихода.

Приходское собрание на основании устава избирает на должность и освобождает от занимаемой должности помощника настоятеля (церковного старосту), а также казначея. Помимо этого, приходским собранием утверждается штатное расписание прихода, определяются размер содержания членам причта и размер заработной платы работникам прихода в соответствии с заключенными с ними трудовыми или гражданско-правовыми договорами. Здесь, на наш взгляд, еще раз стоит отметить, что со священнослужителями трудовые договоры не заключаются, но казначей прихода, выполняющий, по сути, функцию бухгалтера, является материально ответственным лицом, и в связи с этим практика не допускает его работы без оформления с ним трудовых отношений.

Следовательно, достаточно подробно исследовав нормы Устава данной религиозной организации, можно сделать вывод о «расщеплении» представительства прав и интересов работодателя в лице данной религиозной организации между двумя ее органами – Настоятелем и Приходским собранием. Кроме того, третьим лицом, который обладает некоторыми полномочиями работодателя по подбору и увольнению персонала, является Епархиальный архиерей, так как именно он утверждает в должности (в предусмотренных настоящим Уставом случаях освобождает от должности) казначея.

Также можно обнаружить особенности представительства прав и интересов работодателя на уровне монастырей, что доказывает анализ Устава Спасо-Преображенского мужского монастыря г. Рязани Рязанской Епархии Русской Православной Церкви. Управление Монастырем осуществляет Наместник, назначаемый Священным Синодом по представлению

Епархиального архиерея. Наместник вправе заключать договоры, в том числе трудовые, выдавать доверенности, открывать счета в банковских учреждениях, издавать распоряжения, обязательные для всех насельников и работников Монастыря. Штатное расписание Монастыря утверждается Епархиальным архиереем. Здесь необходимо отметить тот факт, что именно Рязанская епархия является учредителем данного монастыря. Таким образом, Епархиальный архиерей Рязанской епархии частично исполняет полномочия работодателя и одновременно с этим действует как представитель учредителя. В данной ситуации, на наш взгляд, вновь стоит указать на существование «расщепленного» представительства прав и интересов работодателя.

Подводя определенный промежуточный итог анализу норм уставов двух рассмотренных выше религиозных организаций, можно предположить, что религиозная организация в качестве работодателя заключает трудовые договоры через наделенного определенными правами по заключению договора представителя. Например, в соответствии с п. 48 гл. XVI Устава Русской Православной Церкви, Председатель приходского совета (он же, как правило, и настоятель прихода) наделен правом от имени прихода без доверенности осуществлять такие полномочия, как издание распоряжений (приказов), касающихся приема и увольнения работников прихода, заключение трудовых и гражданско-правовых договоров с работниками прихода, в том числе договоров о материальной ответственности (данные полномочия председатель приходского совета, который не состоит в должности настоятеля, осуществляет по согласованию с настоятелем). В епархии правом на заключение трудовых договоров обладает епархиальный архиерей (митрополит, архиепископ или епископ). Аналогично регламентируется данный вопрос и в соответствующих организациях других религиозных конфессий. Так, религиозная местная организация мусульман г. Москвы «Милость» наделяет правом заключения договоров в сфере труда председателя организации, избираемого общим собранием. В местной религиозной организации церкви евангельских христиан-баптистов трудовые договоры заключает пресвитер.

Особо, на наш взгляд, стоит сказать о правосубъектности работодателя в духовных учебных заведениях РПЦ. Данный вопрос в основном урегулирован уставами соответствующих духовных учебных заведений и их локальными нормативно-правовыми актами. Так, например, в соответствии с п. 3.4.6. Устава Московской духовной академии, Патриарх Московский и всея Руси по представлению Ректора Академии утверждает штатное расписание данной Академии. Сам же Ректор Академии, согласно Уставу, в пределах своей компетенции совершает следующие действия: принимает решения, издает приказы, распоряжения и инструкции, обязательные для сотрудников и обучающихся в Академии; применяет меры поощрения и взыскания в отношении преподавателей и обучающихся, сотрудников и обслуживающего персонала Академии; издает распоряжения (приказы) о приеме на работу и увольнении работников Академии; заключает с работниками Академии трудовые и гражданско-правовые договоры, а также договоры о материальной ответственности; утверждает Правила внутреннего распорядка, положения и другие локальные нормативные акты Академии. Следовательно, в рамках указанных правоотношений представителем работодателя выступает уже Ректор. В данном случае также можно вести речь о существовании сложноорганизованной системы «расщепленного» представительства со стороны работодателя – Московской духовной академии, права и интересы которой представляет, кроме Ректора, также и Патриарх, являющийся, наряду со Священным Синодом, одним из ее учредителей.

Закключение

Подводя итог проведенному исследованию, можно сделать вывод о том, что в религиозных организациях РПЦ представительство прав и интересов работодателя одновременно может осуществляться и единоличным, и коллегиальным органом управления религиозной организации, полномочия которых определяются, как правило, в уставе данной организации, а также вышестоящими органами и организациями РПЦ, выступающими в качестве учредителей.

Библиография

1. Анисимов Л.Н. (ред.) Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с учетом Постановления КС РФ от 15.03.2005 № 3-П. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CMB&n=8954#027382819088821364>
2. Костикова Г.В. Правовые основы трудовых отношений в религиозной организации // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 46-49.
3. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2002. № 10. С. 4-58.
4. О порядке начисления и уплаты страховых взносов религиозными организациями: письмо Управления делами Московской Патриархии от 11.03.1998 № 1086. URL: <http://base.garant.ru/165883/>
5. О свободе совести и о религиозных объединениях: федер. закон Рос. Федерации от 26.09.1997 № 125-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 19.09.1997: одобрен Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 24.09.1997. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_16218/
6. Обращение Святейшего Патриарха Алексия к участникам ежегодного Епархиального собрания города Москвы. URL: <https://mospat.ru/archive/2003/04/nr304114/>
7. Петюкова О. Религиозная организация как субъект трудовых правоотношений в Российской Федерации // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 12. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PBI&n=100585#07780515047860699>
8. Пресняков М. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций // Трудовое право. 2011. № 12. С. 101-114.
9. Устав Московской духовной академии Русской Православной Церкви. URL: http://www.mpda.ru/data/2015/12/14/1236166763/ustav_novii.pdf
10. Устав Русской Православной Церкви. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/document/133114>
11. Устав Спасо-Преображенского мужского монастыря г. Рязани Рязанской Епархии Русской Православной Церкви. URL: <http://spassmon.narod.ru/dokumenty.html>
12. Устав Храма Святой Троицы (село Подберезье Локнянского района Псковской области). URL: <http://www.pskov.prihod.ru/documents/view/id/1124084>
13. Щербакова О.В. Моральные и нравственные нормы при регулировании труда работников религиозных организаций // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 43-46.
14. Яворчук Н.Н. Трудовой договор с религиозной организацией. URL: <http://www.center-bereg.ru/n2293.html>

Representing the rights and interests of employers in religious organisations

Vladimir I. Korniyakov

Postgraduate,
Perm State National Research University,
614990, 15 Bukireva st., Perm, Russian Federation;
e-mail: cool.korniyakov@inbox.ru

Abstract

This article analyses the current state of the legislation of the Russian Federation regulating the labour activities of workers of religious organisations. The author makes an attempt to reveal some

Vladimir I. Korniyakov

features of the representation of the rights and interests of religious organisations as employers. The article aims to carry out an analysis of the legislation of the Russian Federation and the judicial practice relating to problems arising in the process of concluding and terminating employment contracts with employees of religious organisations. The author uses analytical, systemic, comparative legal, technical legal methods in order to conduct the analysis. The article pays attention to the fact that leaders of religious organisations and some of their governing bodies are representatives of these religious organisations acting as employers. Having analysed the local acts of some religious organisations, the author concludes that the head of a religious organisation and certain bodies of its administration have the authority to select personnel and to establish the conditions of employment contracts with them, as well as to dismiss such employees on their own initiative. He also points out the existence of a complexly organised system of “split” representation of the rights and interests of an employer in labour relations with employees of religious organisations.

For citation

Korniyakov V.I. (2018) *Predstavitel'stvo prav i interesov rabotodatelei v religioznykh organizatsiyakh* [Representing the rights and interests of employers in religious organisations]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 8 (5A), pp. 199-208.

Keywords

Employee of a religious organisation, representative of an employer, rights and interests of an employer, complex organisation of representation, “split” representation of the rights and interests of an employer.

References

1. Anisimov L.N. (ed.) *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii s uchetom Postanovleniya KS RF ot 15.03.2005 № 3-P* [A commentary on the Labour Code of the Russian Federation with due regard to Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation No. 3-P of March 15, 2005]. Available at: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CMB&n=8954#027382819088821364> [Accessed 16/04/18].
2. Kostikova G.V. (2017) *Pravovye osnovy trudovykh otnoshenii v religioznoi organizatsii* [The legal framework for labour relations in a religious organisation]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labour law in Russia and abroad], 4, pp. 46-49.
3. Mironov V.I. (2002) *Postateinyi kommentarii Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii* [An article-by-article commentary on the Labour Code of the Russian Federation]. *Trudovoe pravo* [Labour law], 10, pp. 4-58.
4. *O poryadke nachisleniya i uplaty strakhovykh vnosov religioznymi organizatsiyami: pis'mo Upravleniya delami Moskovskoi Patriarkhii ot 11.03.1998 № 1086* [On the procedure for calculating and paying insurance contributions by religious organisations: Letter of the Administrative Directorate of the Moscow Patriarchate No. 1086 of March 11, 1998]. Available at: <http://base.garant.ru/165883/> [Accessed 16/04/18].
5. *O svobode sovesti i o religioznykh ob"edineniyakh: feder. zakon Ros. Federatsii ot 26.09.1997 № 125-FZ: prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 19.09.1997: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 24.09.1997* [On the freedom of conscience and on religious associations: Federal Law of the Russian Federation No. 125-FZ of September 26, 1997]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_16218/ [Accessed 16/04/18].
6. *Obrashchenie Svyateishogo Patriarkha Aleksiya k uchastnikam ezhegodnogo Eparkhial'nogo sobraniya goroda Moskvy* [An address of His Holiness Patriarch Alexy to the participants in the annual Diocesan meeting of the city of Moscow]. Available at: <https://mospat.ru/archive/2003/04/nr304114/> [Accessed 16/04/18].
7. Petyukova O. (2007) *Religioznaya organizatsiya kak sub"ekt trudovykh pravootnoshenii v Rossiiskoi Federatsii* [The religious organisation as a subject of employment relations in the Russian Federation]. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika* [HR managers. Labour law for HR managers], 12. Available at: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PBI&n=100585#07780515047860699> [Accessed 16/04/18].

8. Presnyakov M. (2011) Osobennosti regulirovaniya truda rabotnikov religioznykh organizatsii [The peculiarities of the regulation of labour of workers of religious organisations]. *Trudovoe pravo* [Labour law], 12, pp. 101-114.
9. Shcherbakova O.V. (2017) Moral'nye i нравstvennye normy pri regulirovanii truda rabotnikov religioznykh organizatsii [Moral norms in the regulation of labour of workers of religious organisations]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labour law in Russia and abroad], 1, pp. 43-46.
10. *Ustav Khrama Svyatoi Troitsy (selo Podberez'e Loknyanskogo raiona Pskovskoi oblasti)* [Charter of the Holy Trinity Temple (the settlement of Podberezye of the Loknya district of the Pskov region)]. Available at: <http://www.pskov.prihod.ru/documents/view/id/1124084> [Accessed 16/04/18].
11. *Ustav Moskovskoi dukhovnoi akademii Russkoi Pravoslavnoi Tserkvi* [Charter of Moscow Theological Academy]. Available at: http://www.mpda.ru/data/2015/12/14/1236166763/ustav_novii.pdf [Accessed 16/04/18].
12. *Ustav Russkoi Pravoslavnoi Tserkvi* [Charter of the Russian Orthodox Church]. Available at: <http://www.patriarchia.ru/db/document/133114> [Accessed 16/04/18].
13. *Ustav Spaso-Preobrazhenskogo muzhskogo monastyrya g. Ryazani Ryazanskoi Eparkhii Russkoi Pravoslavnoi Tserkvi* [Charter of the Transfiguration Monastery of Ryazan of the Ryazan Eparchy of the Russian Orthodox Church]. Available at: <http://spassmon.narod.ru/dokumenty.html> [Accessed 16/04/18].
14. Yavorchuk N.N. *Trudovoi dogovor s religioznoi organizatsiei* [Employment contracts with religious organisations]. Available at: <http://www.center-bereg.ru/n2293.html> [Accessed 16/04/18].