

УДК 34

## О некоторых проблемах комплексного правоприменения в сфере образования в Российской Федерации

**Галузо Василий Николаевич**, старший научный сотрудник  
Научно-исследовательского института образования и науки,  
кандидат юридических наук

[vgrmn@yandex.ru](mailto:vgrmn@yandex.ru)

**Аннотация:** В статье высказаны предложения об устранении проблем при комплексном правоприменении в сфере образования в Российской Федерации (на примере «эффективного контракта»).

**Ключевые слова:** образование, комплексное правоприменение, «эффективный контракт», гражданское законодательство, трудовое законодательство.

Комплексное правоприменение в самом общем виде может быть определено как способ обоснования юридически значимых ситуаций. При этом используются действующие нормативные правовые акты, а также решения государственных судебных органов [1]. Обязательно учитываются правила разрешения противоречий между нормативными правовыми актами с равной или разной юридической силой: коллизия, конкуренция [2].

Приведенные суждения позволяют дать определение понятия «комплексное право-

применение»: это способ обоснования юридически значимых ситуаций посредством использования действующих нормативных правовых актов, а также решений государственных судебных органов при непременном учете правил разрешения противоречий между нормативными правовыми актами. Иначе говоря, понятие «комплексное правоприменение» определено через три существенных признака: это способ обоснования юридически значимых ситуаций; обоснование юридически значимых ситуаций посредством

UDC 34

## Some of the problems of integrated law enforcement in the field of education in the Russian Federation

**Galuzo Vasiliy Nikolaevich**, senior research associate of Research Institute of science and education, candidate of sciences (law)

[vgrmn@yandex.ru](mailto:vgrmn@yandex.ru)

**Annotation:** In the article the author has stated offers on elimination of problems at complex law enforcement in education in the Russian Federation (on the example of «the effective contract»). **Keywords:** education, complex law enforcement, «the effective contract», civil legislation, labor legislation.

использования действующих нормативных правовых актов, а также решений государственных судебных органов; обоснование юридически значимых ситуаций при непрерывном учете правил разрешения противоречий между нормативными правовыми актами.

Комплексное правоприменение предполагает использование действующих нормативных правовых актов. Как правило, во всяком государстве действует значительное количество нормативных правовых актов. Так, в Российской Федерации [3] количество их составляет примерно 1500000. Поэтому необхо-

дима систематизация нормативных правовых актов [4].

Иначе говоря, комплексное правоприменение имеет отношение ко всем сферам человеческой деятельности, в том числе и к образованию [5].

Предметом данной статьи является «эффективный контракт» как новелла образовательной деятельности [6]. Кроме того, к подготовке данной статьи нас побудило предложение редакции Научно-практического журнала Диалог об участии в дискуссии относительно данной новеллы образовательной



деятельности [7].

Термин «эффективный контракт» уже употребляется в научной [8], учебной [9] литературе, в отдельных научных статьях [10], а также в некоторых нормативных правовых актах Российской Федерации [11].

Первоначально о состоянии теории.

Группа авторов — единомышленников (Н. Шумская, О. А. Захарова, А. А. Скляренко и С. Б. Федосов), посвятивших свой труд «актуальной проблеме эффективного контракта для преподавателей высшей школы», сформулировала следующий вывод: «устойчивое экономическое развитие России и вхождение ее в глобальное мировое пространство возможно только при устойчивой системе технического образования. Добиться такого устойчивого состояния возможно, если будут удовлетворены потребности общества и каждого его члена в качественном инженерном образовании. В этой связи стратегия развития инженерного образования России в настоящее время направлена на согласование деятельности существующей системы образования с требованиями и потребностями современного общества и работодателей, то есть на модернизацию. Именно профессиональной и технологической подготовкой преподавателей и их соответствия все более усложняющимся требованиям современного производства определяется судьба образовательных реформ» [12, с. 2, 73].

Авторы одного «комплексного исследования проблем внедрения эффективного контракта в бюджетной сфере образовательных организаций общего, профессионального и

высшего образования» (М. В. Токмовцева и С. Н. Литвинова): сформулировали «концептуальные подходы по построению современной и эффективной системы оценки качества и результативности деятельности педагогов и преподавателей, в том числе, с учетом повышенных требований Московского стандарта качества образования»; обосновали «механизм внедрения эффективного контракта в образовательных организациях в соответствии с новой системой оплаты труда»; предложили «основные процедуры и регламенты функционирования системы оценки качества работы педагогов и преподавателей в рамках перехода на эффективный контракт системы Департамента образования города Москвы»; сформулировали «увязку показателей оценки качества работы преподавателей с положениями эффективного контракта в рамках перехода образовательных организаций системы Департамента образования города Москвы на новые условия трудовых отношений»; разработали «проекты организационных документов по внедрению эффективного контракта в образовательных организациях общего, среднего и высшего образования» [13, с. 2, 142].

Н. М. Саликова, озаботившись характером правовой категории «эффективный контракт» («новый вид трудового договора или новая система оплаты труда?») позволила себе высказать противоречивое «предложение, учитывающее стремление законодателя называть новые условия оплаты труда «эффективным контрактом» и не противоречащее Трудовому кодексу РФ. Полагаем, что уместно назвать раздел коллективного договора

«Условия оплаты труда по системе «Эффективный контракт». В тех же организациях, где не заключен коллективный договор, аналогично могло бы называться Положение об оплате труда. Однако термин «эффективный контракт» нельзя употреблять по отношению к трудовому договору с работником» [14].

Несмотря на недостаточное правовое обоснование, представляют интерес суждения С. Н. Ереминой: «Таким образом, «эффективный контракт» — это всего лишь попытка федеральных органов государственной власти привести в действие механизмы правового регулирования процесса труда в нужном обществу направлении, иными словами, «осовременить», «оживить» трудовые процессы в бюджетной сфере, сдвинуть их с «мертвой точки». Но «правила игры» уже установлены трудовым законодательством, в том числе в ТК РФ, и нужно их четко исполнять. Переименование трудового договора в «эффективный контракт» не улучшит уровень, доступность и результативность образования, здравоохранения, социального обслуживания и других отраслей бюджетной сферы в нашей стране. С другой стороны, трудовое законодательство должно решить одновременно вопросы экономической эффективности, в результате которой достойный труд обеспечит интересы работодателей и государства, и социальной защищенности работников, которые посредством достойного труда смогут реализовать свои материальные и моральные установки. Безусловно, полностью привести эти противоположные задачи к общему знаменателю невозможно. Чем больше будет удовлетворен

работник условиями труда и благоприятнее будет сфера его трудовой деятельности, тем лучше он будет работать. Однако, чем жестче процесс регулирования труда, чем выше нормы труда и ниже уровень оплаты труда и т. п., тем выше доходы работодателей, а значит — государства. Соответственно, государству с помощью норм права необходимо постоянно производить мониторинг правовых норм, чтобы интересы сторон трудового договора и государства находились в относительно стабильном балансе. В идеале же достичь полной сбалансированности в этом направлении невозможно» [15].

По мнению Л. Б. Ситдиковой, «принятие Федерального закона 2012 года «Об образовании в Российской Федерации» и закрепление в нем главы 6, регламентирующей основания возникновения, изменения и прекращения образовательных отношений, следует рассматривать как значительный шаг в нормативно-правовом развитии договорных отношений в сфере оказания образовательных услуг. В то же время, несмотря на позитивный характер нового Закона об образовании, анализ практики его применения показывает, что ряд вопросов в отношении существенных условий договора возмездного оказания образовательных услуг остаются неразрешенными» [16].

В. Осипов сфокусировал внимание на «эффективность бюджетных расходов» («контрактная панацея») [17].

И, наконец, о суждениях Н. Н. Штыковой, фактически отождествившей термины «эффективный контракт» и «договор» в статье



с претенциозным названием «Эффективный контракт: вопросы правоприменения» [18]: «Рассмотрение любого вопроса, в том числе и научного, начинается с раскрытия определения; «...эффективный контракт — это не какой-то новый вид трудового договора, а тот же самый трудовой договор, который уже был заключен с работником и продолжает действовать или новый трудовой договор, заключаемый с новым работником, но содержание (конкретные условия) которого конкретизировано в соответствии с указаниями Президента РФ и Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»; «Из определения эффективного контракта можно вывести его признаки, акцентирующие внимание на конкретизации (детализации): должностных обязанностей работника; условий его оплаты труда; показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника; меры его социальной поддержки. Итак, выделяются 4 признака эффективного контракта».

Несовершенство приведенных суждений предопределено и необеспечением дихотомического деления объема всякого понятия [19, с. 137]. При разделении понятия «контракт» уж никак не может быть «неэффективного контракта».

Имеется ли правовое обоснование для использования термина «эффективный контракт»?

Обращаемся к нормативным правовым актам так называемого гражданского [20], тру-

дового и иного законодательства [21].

Гражданское законодательство, в первую очередь, представлено в виде нескольких федеральных законов РФ: Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 21 октября 1994 г. [22], введен в действие с 1 января 1995 г. [23]; Гражданский кодекс РФ (часть вторая) от 22 декабря 1995 г. [24], введен в действие с 1 марта 1996 г. [25]; Гражданский кодекс РФ (часть третья) от 1 ноября 2001 г. [26], введен в действие с 1 марта 2002 г. [27]; Гражданский кодекс РФ (часть четвертая) от 24 ноября 2006 г. [28], введен в действие с 1 января 2008 г. [29].

Ни в одном из приведенных выше федеральных законов РФ (от 21 октября 1994 г., от 22 декабря 1995 г., от 1 ноября 2001 г., от 24 ноября 2006 г.) термин «контракт» не употреблен.

Обращаем внимание на некоторые положения ГК РФ (часть первая). Так, в абзаце первом п. 1 ст. 2 Федерального закона РФ от 21 октября 1994 г. определены регулируемые общественные отношения: «Гражданское законодательство определяет правовое положение участников гражданского оборота, основания возникновения и порядок осуществления права собственности и других вещных прав, прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации (интеллектуальных прав), регулирует отношения, связанные с участием в корпоративных организациях или с управлением ими (корпоративные отношения), договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и личные неимущественные

отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников». В ст. 153 ГК РФ (часть первая) определено понятие «сделка»: «Сделками признаются действия граждан и юридических лиц, направленные на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей». В п. 1 ст. 154 ГК РФ (часть первая) определена форма многосторонних сделок — договоры («Сделки могут быть двух- или многосторонними (договоры) и односторонними»). Положения о договорах сосредоточены в статьях 420–453 главы 27 «Понятие и условия договора» ГК РФ (часть первая).

В ГК РФ (часть вторая) речь идет об отдельных видах обязательств, которые закрепляются в договорах.

В ГК РФ (часть третья) речь идет о наследовании имущества.

В ГК РФ (часть четвертая) речь идет о праве на результаты интеллектуальной деятельности.

Трудовое законодательство, в первую очередь, представлено в виде федерального закона РФ: Трудовой кодекс РФ (ТК РФ [30]) от 21 декабря 2001 г. [31].

В поименованном Федеральном законе РФ от 21 декабря 2001 г. термин «контракт» не употреблен.

В ст. 9 ТК РФ установлен договорный порядок регулирования трудовых отношений («В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заклю-

чения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению»). В разделе III (статьи 56–90) ТК РФ определены условия, основания и порядок заключения трудового договора. Так, в абзаце первом ст. 56 ТК РФ определено понятие «трудоустройство»: «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 определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

И, наконец, еще об одном федеральном за-



законе РФ, специально предназначенном для регулирования общественных отношений в сфере образования. Речь идет о Федеральном законе РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 21 декабря 2012 г. [32]. В этом нормативном правовом акте термин «эффективный контракт» не использован. Термин «контракт» использован в ст. 36, 47, 55, 71, 86, 952. Значимость положений статьи 54 «Договор об образовании» Федерального закона РФ от 21 декабря 2012 г. побуждают нас привести ее текст в полном объеме: «1. Договор об образовании заключается в простой письменной форме между: 1) организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и лицом, зачисляемым на обучение (родителями (законными представителями) несовершеннолетнего лица); 2) организацией, осуществляющей образовательную деятельность, лицом, зачисляемым на обучение, и физическим или юридическим лицом, обязующимся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение. 2. В договоре об образовании должны быть указаны основные характеристики образования, в том числе вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенных уровня, вида и (или) направленности), форма обучения, срок освоения образовательной программы (продолжительность обучения). 3. В договоре об образовании, заключаемом при приеме на обучение за счет средств физического и (или) юридического лица <...>, указываются полная стоимость платных образовательных услуг и порядок их оплаты. Увеличение стои-

мости платных образовательных услуг после заключения такого договора не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период. 4. Сведения, указанные в договоре об оказании платных образовательных услуг, должны соответствовать информации, размещенной на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет» на дату заключения договора. 5. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, вправе снизить стоимость платных образовательных услуг по договору об оказании платных образовательных услуг с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств этой организации, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц. Основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг устанавливаются локальным нормативным актом и доводятся до сведения обучающихся. 6. Договор об образовании не может содержать условия, которые ограничивают права лиц, имеющих право на получение образования определенных уровня и направленности и подавших заявления о приеме на обучение, и обучающихся или снижают уровень предоставления им гарантий по сравнению с условиями, установленными законодательством об образовании. Если условия, ограничивающие права поступающих и

обучающихся или снижающие уровень предоставления им гарантий, включены в договор, такие условия не подлежат применению. 7. Наряду с установленными статьей 61 настоящего Федерального закона основаниями прекращения образовательных отношений по инициативе организации, осуществляющей образовательную деятельность, договор об оказании платных образовательных услуг может быть расторгнут в одностороннем порядке этой организацией в случае просрочки оплаты стоимости платных образовательных услуг, а также в случае, если надлежащее исполнение обязательства по оказанию платных образовательных услуг стало невозможным вследствие действий (бездействия) обучающегося. 8. Основания расторжения в одностороннем порядке организацией, осуществляющей образовательную деятельность, договора об оказании платных образовательных услуг указываются в договоре. 9. Правила оказания платных образовательных услуг утверждаются Правительством Российской Федерации. 10. Примерные формы договоров об образовании утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования».

Термины «контракт», «эффективный контракт» («социальный контракт» и т. п.) использованы в подзаконных нормативных правовых актах [33].

Так, приказом Министра труда и социальной защиты РФ N 167н от 26 апреля 2013 г. [34] утверждены «Рекомендации по оформ-

лению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта». В качестве правового обоснования использован иной подзаконный нормативный правовой акт, правда, с большей юридической силой: распоряжение Правительства РФ N 2190-р от 26 ноября 2012 г. [35]. В пункте 1 «рекомендаций» указаны их «цели» («разработаны в целях оказания методической помощи государственным (муниципальным) учреждениям <...> в связи с введением эффективного контракта...»). При этом не ограничен круг лиц, на которых распространяются «рекомендации» («Рекомендации могут применяться при оформлении трудовых отношений со всеми работниками учреждений»).

В Письме Министра образования и науки РФ «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования», «Методическими рекомендациями о стимулировании руководителей образовательных организаций системы профессионального образования, направленного на установление взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных (муниципальных) услуг и эффективностью деятельности руководителя среднего профессионального образования (в том числе по результатам независимой оценки)» N 06-948 от 28 ноября 2013 г. [36] с тем же правовым обоснованием (распоряжение Правительства РФ N 2190-р от 26 ноября 2012



г.) содержится несколько абстрактных положений, которые мы сочли возможным процитировать: «Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО направляет для использования методические рекомендации о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования <...> и о стимулировании руководителей образовательных организаций системы профессионального образования, направленного на установление взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных (муниципальных) услуг и эффективностью деятельности руководителя среднего профессионального образования (в том числе по результатам независимой оценки)...»; «Важным элементом совершенствования системы оплаты труда и введения эффективного контракта в системе среднего профессионального образования и профессионального обучения является совершенствование системы стимулирования труда руководителей профессиональных образовательных организаций. Стимулирование труда лиц, занимающих должности руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иных должностей руководителей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций <...> должно обеспечивать связь между повышением оплаты

труда и конкретными результатами труда по оказанию государственных (муниципальных) услуг (выполнению работ)...».

В совместном приказе Министра труда и социальной защиты РФ и руководителя Федеральной службы государственной статистики РФ «Об утверждении методики оценки эффективности оказания государственной социальной помощи на основании социального контракта» от 30 сентября 2013 г. [37]) использован термин «социальный контракт».

Распоряжение Правительства РФ N 2190-р от 26 ноября 2012 явилось правовым обоснованием для «внедрения» «эффективного контракта» в отдельных субъектах Российской Федерации: в городе федерального значения — Москве [38]; в Московской области [39].

Анализ приведенных подзаконных нормативных правовых актов позволяет нам высказать суждение о несовершенстве так называемого ведомственного правотворчества [40], проявляющееся в явном противоречии нормативным правовым актам с большей юридической силой (федеральным законам РФ, федеральным конституционным законам РФ и даже Конституции РФ от 12 декабря 1993 г. [41]).

Изложенное позволяет нам высказать несколько суждений.

Во-первых, в сфере образование не только допустимо, но и необходимо применение правил комплексного правоприменения.

Во-вторых, термин «эффективный контракт» является несовершенным.

В-третьих, отождествление терминов «эффективный контракт» и «договор» в сфере об-

разования, допускаемое в юридической литературе, противоречит Федеральному закону РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 21 декабря 2012 г.

В-четвертых, для «эффективного контракта» в Российской Федерации отсутствует правовое обоснование.

В-пятых, целесообразно отменить подзаконные нормативные правовые акты (в первую очередь, приказ Министра труда и социальной защиты РФ «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» N 167н от 26 апреля 2013 г.; Письмо Министра образования и науки РФ «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования», «Методическими рекомендациями о стимулировании руководителей образовательных организаций системы профессионального образования, направленного на установление взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных (муниципальных) услуг и эффективностью деятельности руководителя среднего профессионального образования (в том числе по результатам независимой оценки)» N 06-948 от 28 ноября 2013 г.), как противоречащие ГК РФ (части первая-четвертая) и ТК РФ.

В-шестых, навязывание гражданам РФ, уже вовлеченным в образовательную дея-

тельность, различных форм интенсификации умственной деятельности («эффективный контракт» и т. п.) не соответствует ряду положений Конституции РФ (статьи 2, 17, 18, 19, 34 и др.).

### Примечания

1. О таковых подробнее см.: Галузо В. Н. Теория правоохраны — новое направление в юридической науке? // Закон и право. 2009. N 12. С. 15–16; он же: Теория правоохраны в Российской Федерации: pro et contra // Государство и право. 2012. N 11. С. 110–113; Правоохранительные органы: учебник для студентов вузов. 10-е изд., перераб. и доп. / под ред. И. И. Сыдорука, А. В. Ендольцевой, О. Д. Жука. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. С. 30–162.

2. Подробнее об этом см.: Якупов Р. Х. Проблемы уголовно-процессуального правоприменения в условиях гуманизации законодательства и правоприменительной практики // Проблемы обеспечения прав личности в современных условиях: тезисы докладов. Волгоград: ВСШ МВД РФ, 1992. С. 90–94; он же: Проблемы преодоления противоречий при применении нового уголовно-процессуального законодательства // Проблемы совершенствования уголовного и уголовно-процессуального законодательства России: межвузовский сборник научных трудов. М.: МВШМ МВД РФ, 1993. С. 125–139; он же: Концепция комплексного правоприменения и проблемы методического обеспечения ее преподавания в курсе уголовного процесса в специализированном вузе // Теоретические и методи-



ческие проблемы совершенствования процесса преподавания социально-гуманитарных и юридических дисциплин в учебных заведениях МВД: материалы Научно-теоретической конференции (29–30 октября 1992 года). Уфа: УВШ МВД РФ, 1993. С. 111–113; он же: Правоприменение в уголовном процессе России (юридические проблемы): монография. М.: МВШМ МВД РФ, 1993; он же: Правоприменение в уголовном процессе России (юридические проблемы): автореферат дис. ... д-ра юрид. наук. М.: ЮИ МВД РФ, 1993.

3. Мы полагаем, что с 25.12.1991 г. для названия государства целесообразно использовать исключительно этот термин (подробнее об этом см.: Галузо В. Н. Конституционно-правовой статус России: проблема именованья государства // Вестник Московского университета МВД России. 2010. N 5. С. 119–123).

4. Подробнее об этом см.: Галузо В. Н. Систематизация законодательства в Российской Федерации: состояние и перспективы развития // Закон и право. 2009. N 8. С. 28–30.

5. Об этом также см.: Галузо В. Н. Дифференциация высшего образования в Российской Федерации: pro et contra // Образование и право. 2013. N 9. С. 83–93; Эриашвили Н. Д., Осавелюк А. М., Галузо В. Н. Образование и воспитание в Российской Федерации // Государственная служба и кадры. 2015. N 1. С. 71–75; Галузо В. Н., Никонович С. Л. О реформировании высшего образования в Российской Федерации // Актуальные проблемы современной науки. Секция «Право и правоприменение»: сборник материалов Международной научно-практической конференции / науч. ред. С. Л. Никонович. Тамбов: Издательство Першина Р. В., 2015. С. 33–39; Эриашвили Н. Д., Осавелюк А. М., Галузо

В. Н. Образование и воспитание в Российской Федерации: поиск оптимального сочетания // Особенности преподавания юридических дисциплин в современных условиях: сборник материалов круглого стола / под общ. ред. О. Д. Жука. М.: Академия Генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2015. С. 206–211.

6. Нами на это уже обращалось внимание (см.: Клюкин П. Н., Галузо В. Н., Канафин Н. А. «Эффективный контракт» в Российской Федерации (экономико-юридический аспект) // Право и государство: теория и практика. 2016. N 10. С. 40–46).

7. См. об этом: Штыкова Н. Н. Эффективный контракт: вопросы правоприменения // Научно-практический журнал Диалог. 2017. N 1. С. 32–38.

8. См. об этом, например: Токмовцева М. В., Литвинова С. Н. Разработка механизмов, регламентов и процедур внедрения эффективного контракта в сфере образования: монография. М.: Научный консультант, 2015.

9. См. об этом, например: Шумская Н. Н., Захарова О. А., Складенко А. А., Федосов С. Б. Работа в системе «эффективный контракт. Рейтинг преподавателя ДГТУ»: учебное пособие. Ростов-на-Дону: Издательский центр ДГТУ, 2014.

10. См. об этом, например: Матящук С. В. Новые модели договорных отношений по энергосбережению и повышению энергетической эффективности // Законодательство и экономика. 2010. N 6. С. 12–15; Саликова Н. М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // Российский юридический журнал. 2014. N 6. С. 116–120; Егоров В. Эффективный контракт в бюджетном

учреждении // ЭЖ-Юрист. 2015. N 45. С. 5.

11. По нашему мнению, с 25.12.1991 г. для названия государства необходимо использовать исключительно термин «Российская Федерация» («РФ») (подробнее об этом см.: Галузо В. Н. Конституционно-правовой статус России: проблема именования государства // Вестник Московского университета МВД России. 2010. N 5. С. 119–123).

12. См.: Шумская Н. Н., Захарова О. А., Складенко А. А., Федосов С. Б. Работа в системе «эффективный контракт. Рейтинг преподавателя ДГТУ»: учебное пособие. Ростов-на-Дону: Издательский центр ДГТУ, 2014.

13. См.: Токмовцева М. В., Литвинова С. Н. Разработка механизмов, регламентов и процедур внедрения эффективного контракта в сфере образования: монография. М.: Научный консультант, 2015.

14. Саликова Н. М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // Российский юридический журнал. 2014. N 6. С. 116–120.

15. Еремина С. Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. 2014. N 4. С. 20–28.

16. Ситдикова Л. Б. Договорное регулирование отношений возмездного оказания образовательных услуг: проблемы теории и практики // Гражданское право. 2015. N 4. С. 40–43.

17. Осипов В. Контрактная панацея. Ф3-44 должен обеспечить эффективность бюджетных расходов // Информационно-аналитическое издание «Бюллетень Оперативной Информации «Московские Торги». 2013. N 13. С. 12–15.

18. См.: НПЖ Диалог. 2017. N 1. С. 32–38.

19. См. об этом: Кондаков Н. И. Логический словарь. М.: Наука, 1971.

20. О значении термина «гражданское законодательство» подробнее см., например: Староверова О. В. О соотношении терминов «гражданское право» и «гражданское законодательство» в Российской Федерации // Вестник Московского университета МВД России. 2014. N 12. С. 217–218.

21. См. об этом, например: Галузо В. Н. О системе уголовного законодательства в Российской Федерации // Конвенционные начала в уголовном праве: Международная научно-практическая конференция / отв. ред. Б. В. Яценко. М.: РПА Минюста России, 2014. С. 99–104; он же: «Уголовный закон» или «уголовное законодательство» в Российской Федерации: проблема соотношения терминов // Актуальные проблемы современной науки. Секция «Право и правоприменение»: сборник материалов Международной научно-практической конференции / науч. ред. С. Л. Никонович. Тамбов-Липецк: Издательство Першина Р. В., 2014. С. 74–78; Галузо В. Н., Никонович С. Л. Уголовное законодательство в системе законодательства Российской Федерации // Актуальные проблемы уголовного законодательства на современном этапе: сборник научных трудов международной научно-практической конференции / отв. ред. В. И. Третьяков. Краснослободск (Волгоградская область): ИП Головаченко Е. А., 2015. С. 117–123.

22. См.: СЗ РФ. 1994. N 32. Ст. 3301; 2016. N 5. Ст. 559.

23. См.: О введении в действие Части первой Гражданского кодекса Российской Федерации:

ФЗ РФ от 21.10.1994 г. // СЗ РФ. 1994. N 32. Ст. 3302.

24. См.: СЗ РФ. 1996. N 5. Ст. 410; 2015. N 27. Ст. 4001.

25. См.: О введении в действие Части второй Гражданского кодекса Российской Федерации: ФЗ РФ от 22.12.1995 г. // СЗ РФ. 1996. N 5. Ст. 411.

26. См.: СЗ РФ. 2001. N 49. Ст. 4552; 2016. N 11. Ст. 1487.

27. См.: О введении в действие Части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации: ФЗ РФ от 01.11.2001 г. // СЗ РФ. 2001. N 49. Ст. 4553.

28. См.: СЗ РФ. 2006. N 52. Часть I. Ст. 5496; 2015. N 48. Часть I. Ст. 6724.

29. См.: О введении в действие Части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации: ФЗ РФ от 24.11.2006 г. // СЗ РФ. 2006. N 52. Часть I. Ст. 5497.

30. После декодификации таможенного права подобная аббревиатура допустима (см.: Галузо В. Н., Лорткипанидзе Т. В. Декодификация таможенного законодательства в Российской Федерации: pro et contra // Закон и право. 2011. N 6. С. 19–20).

31. См.: СЗ РФ. 2002. N 1 (часть I). Ст. 3; 2016. N 1. Часть I. Ст. 54.

32. См.: СЗ РФ. 2012. N 53. Часть I. Ст. 7598; 2017. N 18. Ст. 2670.

33. О системе нормативных правовых актов в РФ подробнее см.: Галузо В. Н. О роли нормативного правового акта в системе права Российской Федерации // Образование. Наука. На-

учные кадры. 2009. N 4. С. 27–30.

34. См.: Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2013. N 8.

35. См.: СЗ РФ. 2012. N 49. Ст. 6909.

36. См.: Официальные документы в образовании. 2014. N 9.

37. См.: РГ. 2014. 19 февраля.

38. См.: О внедрении в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту социальной защиты населения города Москвы, «эффективного контракта»: приказ ДСЗН г. Москвы N 778 от 14.11.2013 г. (в официальных источниках не публиковался). Здесь же обращаем внимание и на его несоответствии иному нормативному правовому акту этого же субъекта РФ: Закону г. Москвы «О договорах и соглашениях города Москвы» от 28.03.2001 г. (Ведомости МГД. 2001. N 5. Ст. 45).

39. См.: Закон Московской области «О типовой форме контракта с лицом, назначаемым на должность руководителя администрации муниципального образования по контракту» от 28.12.2007 г. (Ежедневные Новости. Подмосковье. 2007. 30 декабря).

40. Подробнее о таком см., например: Шмакова Н. С. Ведомственное правотворчество (понятие и формы): автореферат дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006.

41. См.: СЗ РФ. 2014. N 31. Ст. 4398. О проблеме неоднократности опубликования Конституции РФ в официальных источниках опубликования подробнее см.: Галузо В. Н. Возможно ли обеспечение единообразного исполнения законода-

тельства при отсутствии его систематизации? //  
Государство и право. 2014. N 11. С. 98–102.