

**Сапфинова Аполлинария Александровна**

доктор юридических наук, профессор,  
заведующий кафедрой земельного,  
трудового и экологического права  
Кубанского государственного аграрного  
университета им. И.Т. Трубилина

**Любофеева Елена Александровна**

магистрант Кубанского государственного  
аграрного университета им. И.Т. Трубилина,  
адвокат филиала № 2  
Адыгейской республиканской коллегии адвокатов

**НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ  
В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ  
КОМПЛЕКСЕ: АДМИНИСТРАТИВНАЯ  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ  
ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

**Аннотация:**

*В статье рассматриваются вопросы административной ответственности за нарушение занятости в отраслях агропромышленного комплекса (АПК). Понятием «неформальная занятость» охватываются такие нарушения трудовых прав, как неоформление трудовых отношений с работниками АПК в соответствии с законодательством, подмена трудовых договоров гражданско-правовыми, невыплата заработной платы или выплата ее не в полном объеме работодателями. Авторами анализируются общие для всех работодателей положения законодательства об оформлении трудовых отношений с работниками и составы административных правонарушений, за которые предусмотрена административная ответственность как за неформальную занятость, в том числе и в АПК. Исследуются примеры доказательств, с помощью которых можно установить наличие трудовых отношений в АПК в случае их подмены гражданско-правовыми договорами и выплаты заработной платы. Рассматриваются аналогичные нормы в проекте КоАП РФ, и делается вывод о необходимости перенесения нормы об ответственности за ненадлежащее оформление или неоформление трудовых отношений, подмену трудовых договоров из действующего КоАП РФ, поскольку ее отсутствие позволит работодателям усилить теневой сектор соответствующих отраслей АПК.*

**Ключевые слова:**

*неформальная занятость, агропромышленный комплекс, административная ответственность, трудовые права, невыплата заработной платы, трудовой договор.*

**Sapfirova Apollinariya Aleksandrovna**

LL.D, Professor, Head of Land, Labour  
And Environmental Law Department,  
Kuban State Agrarian University

**Liubofeeva Elena Aleksandrovna**

Master's Degree student,  
Kuban State Agrarian University,  
Lawyer of the Branch No. 2  
of Adygei Republican Chamber of Lawyers

**INFORMAL EMPLOYMENT  
IN THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX:  
ADMINISTRATIVE LIABILITY  
FOR VIOLATIONS  
OF WORKERS' LABOUR RIGHTS**

**Summary:**

*The issues of administrative liability for violations of employment in sectors of the agro-industrial complex are considered. The concept of 'informal employment' includes such violations of labour rights as non-registration of labour relations with agricultural workers in accordance with the law, the substitution of employment contracts with civil law contracts, non-payment or underpayment of wages by employers. The authors analyze the legal provisions common to all employers on the establishment of formal labour relations with employees and the cases of administrative offenses for which administrative liability is provided as for informal employment, including it in the agro-industrial complex. The study examines examples of evidence that can be used to establish the existence of labour relations in the agro-industrial complex if they are replaced by civil law contracts and wages are paid. The authors consider similar norms in the draft Code of Administrative Offenses of the Russian Federation and conclude that it is necessary to transfer the norm of liability for improper registration or non-registration of labour relations, the substitution of labour contracts from the current Code of Administrative Offenses, since the absence of such a measure would enable employers to strengthen the shadow sector of relevant agribusiness branches.*

**Keywords:**

*informal employment, agro-industrial complex, administrative liability, labour rights, non-payment of wages, employment contract.*

Политика государства в области контрольно-надзорной деятельности в настоящее время претерпевает значительные изменения. Прежний курс, суть которого заключалась в выявлении органами государственного надзора нарушений законодательства и привлечении к административной ответственности виновных физических, должностных и (или) юридических лиц, коренным образом изменился в сторону приоритета профилактики правонарушений. И если раньше органы государственного надзора в своей деятельности руководствовались понятными только им способами включения в план проверок тех или иных поднадзорных объектов, то в настоящее время

их полномочия четко определены административными регламентами, проверочными листами и риск-ориентированным подходом при проведении плановых проверок. В развитие этого курса разработан новый проект федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», в соответствии с которым предлагается отказаться от такого контрольно-надзорного мероприятия, как проверка [1]; проект Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) [2]; проект Процессуального кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях [3] и т. д.

Обновленный административно-правовой механизм проведения контрольно-надзорных мероприятий должен будет способствовать соблюдению законодательства всеми субъектами. В рамках настоящей статьи для нас представляют интерес только те поднадзорные субъекты, которые осуществляют свою деятельность в отраслях агропромышленного комплекса (АПК), и только их деятельность по оформлению трудовых отношений, т. е. работодатели АПК. Государство осуществляет надзор за их деятельностью, предоставив соответствующие полномочия Роструду и его территориальным органам в субъектах Российской Федерации.

Наш интерес обусловлен несколькими причинами. Во-первых, административные нарушения за несоблюдение трудового законодательства по-прежнему являются одними из «массовых» нарушений законодательства, которые в конечном счете оказывают влияние на сохранение баланса интересов между работниками и работодателями. Если работодатель перестанет быть заинтересованным в оформлении трудовых отношений с потенциальным работником, то это будет являться не только административным правонарушением, но и сигналом к пересмотру действующих норм, переставших удовлетворять интересы работодателей и ставших для него экономически нецелесообразными. Путь воздействия на работодателя только государственным принуждением (привлечение к административной ответственности), не прибегая к экономическому убеждению, приведет всего лишь к увеличению числа административных правонарушений в этой сфере общественных отношений. Ранее нами подчеркивалось, что только превалирование мер предупреждения административных правонарушений в сфере труда над мерами административной ответственности сможет переломить ситуацию с нарушением работодателями трудовых прав работников в сторону соблюдения ими трудового законодательства [4]. В проекте федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», в котором предложено вообще отказаться от использования термина «проверка» при проведении контрольно-надзорных мероприятий, в ст. 9 предусмотрено, что профилактические мероприятия имеют первостепенное значение по сравнению с контрольно-надзорными, поскольку именно предупредительные меры способствуют снижению риска причинения ущерба и работнику, и работодателю [5].

Во-вторых, отрасли АПК наиболее уязвимы в плане оформления трудовых отношений, т. е. занятости населения, и поэтому работодатели в этих отраслях часто являются субъектами административной ответственности. В АПК занятость населения – это один из основных показателей перспективности его развития. До 2020 г. ученые не раз отмечали, что происходит снижение занятости в сельском хозяйстве как базовой составляющей АПК. Основными причинами назывались роботизация и недостаток как квалифицированных, так и неквалифицированных кадров [6]. При этом подчеркнем, что именно дороговизна роботизации отрицательно влияет на активность ее внедрения, поскольку стоимость труда в сельском хозяйстве России значительно ниже затрат на автоматизацию производства. Это обуславливает то, что только крупные хозяйства АПК могут себе позволить хотя бы частично автоматизировать трудовой процесс.

Сегодня на ситуацию в области занятости населения, в том числе и в отраслях АПК, существенное влияние оказала эпидемия коронавируса, и ее последствия, видимо, еще не раз негативно отразятся на занятости в этой сфере экономики. Однако появилась надежда, что цифровизация позволит не только усилить автоматизацию труда работников АПК, но и сохранить человеческий потенциал в виде рабочих кадров и высококвалифицированных специалистов, обслуживающих автоматизированные комплексы, тем более что цифровизация труда в сельском хозяйстве в ближайшие годы точно не будет способствовать сокращению занятости в сельской местности. Здесь возникает другая проблема, которая, на наш взгляд, является первостепенной для решения более серьезного вопроса, нежели приближающаяся цифровизация труда работников АПК. Это проблема развития неформальной занятости, возрастание спроса на теневой сектор использования труда работников АПК. К сожалению, материальная составляющая, которая отделяет хозяйства АПК, использующие человеческий интеллект и рабочую силу, от автоматизации трудового процесса, формируется в том числе и за счет экономической выгоды от неформальной занятости.

Итак, сначала обозначим общие для работодателей положения законодательства об оформлении трудовых отношений с работниками АПК, несоблюдение которых является основанием для привлечения работодателей к административной ответственности.

Под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая заработок, трудовой доход [7]. Однако если гражданин нигде не занят, то это не может служить основанием для привлечения его к административной ответственности. Занятыми считаются не только работающие по трудовому договору, но и индивидуальные предприниматели, государственные гражданские служащие, военнослужащие, лица, выполняющие работы по гражданско-правовым договорам, и т. д. Несмотря на то, что правовой статус самозанятых граждан законодательством пока еще не определен в полном объеме, думается, что их также можно отнести к занятым гражданам, оказывающим услуги гражданско-правового характера.

Занятые по трудовому договору граждане могут трудиться в том числе и в отраслях АПК. Их деятельность регламентирована трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. С такими гражданами должен быть заключен трудовой договор в письменной форме, содержащий все условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, включая оплату и условия труда, режим работы (здесь надо не забыть о женщинах, работающих в сельской местности: у них сокращенное рабочее время – 36 ч в неделю) и т. д. Трудовой договор также должен быть оформлен письменно в течение 3 дней со дня фактического допуска к работе. Заработная плата работнику АПК, указанная в трудовом договоре, выплачивается с учетом вознаграждения за качество, сложность, интенсивность труда, компенсационных и стимулирующих выплат. Причем постоянной составляющей является должностной оклад (при сдельной оплате труда – расценка за продукцию), переменной – компенсационные и стимулирующие выплаты. Однако в случае осуществления трудовой функции работником АПК во вредных условиях труда (например, работы с пестицидами в растениеводстве), доплаты за эту работу отнесены к разряду постоянных компенсационных выплат только в том случае, если соответствующие условия труда установлены их специальной оценкой. Это значит, что невыплата работнику АПК надбавки за работу во вредных условиях труда является нарушением его трудовых прав.

Федеральная инспекция труда как орган государственного надзора (Роструд) ведет реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников, а государственные инспекции труда в субъектах РФ – территориальные органы федеральной инспекции труда – даже отмечают лучших работодателей сертификатами доверия [8]. Иными словами, со стороны государственных органов надзора предпринимаются настойчивые попытки найти способы поощрения добросовестных работодателей за соблюдение ими трудовых прав работников.

К сожалению, в последние годы стало очевидным проявление неформальной занятости во всех отраслях АПК: сельском хозяйстве, вспомогательных отраслях, строительстве и т. д. Доля таких работников занимает значительный сегмент рынка труда и оказывает существенное влияние на использование рабочей силы. Как утверждают экономисты, исследуя неформальный сектор занятости населения в АПК, его уровень снижается в сельском хозяйстве, одновременно увеличиваясь в остальных отраслях АПК, преимущественно в перерабатывающих [9]. И все же статистические данные показывают, что процент занятых в неформальном секторе в сельском хозяйстве выше, чем в формальном секторе, и Краснодарский край, например, недополучает 29 млрд р. налогов [10].

Что понимается под неформальной занятостью? В первую очередь надо иметь в виду, что «неформальная занятость» – это термин, используемый экономистами, которые под этим понимают отсутствие оформления трудовых отношений трудовым договором, наличие «серых» схем расчетов по заработной плате, подмену трудовых отношений гражданско-правовыми договорами и уклонение от оплаты страховых взносов [11].

С юридической точки зрения нетрудно заметить, что каждый элемент из составляющих неформальной занятости образует самостоятельный состав административного правонарушения. Например, подмена трудовых отношений гражданско-правовыми договорами, а также отсутствие оформления трудовых отношений трудовым договором считаются нарушениями трудового законодательства и подпадают под действие ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, которая устанавливает административную ответственность за заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем. Административное наказание за это нарушение предусмотрено в виде наложения административного штрафа на должностных лиц (10–20 тыс. р.), предпринимателей (5–10 тыс. р.) и юридических лиц (50–100 тыс. р.). Невыплата или неполная выплата заработной платы влечет за собой предупреждение или административный штраф на должностных лиц (10–20 тыс. р.), предпринимателей (1–5 тыс. р.), юридических лиц (30–50 тыс. р.) (ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ). Более строгие административные наказания (например, дисквалификация) предусмотрены для лиц, ранее подвергнутых административным наказаниям за аналогичные правонарушения (ч. 5, 7 КоАП РФ). Эти административные

правонарушения – самые распространенные нарушения трудовых прав. Среди 3 групп нарушений трудовых прав работников в 2019 и 2020 гг. они занимают 93 %, оставшиеся 7 % нарушений – это нарушения правил охраны труда [12].

Таким образом, термин «неформальная занятость» вполне может быть использован и в юриспруденции, несмотря на то, что юристами он, как правило, не употребляется. Закон о занятости такой правовой категории не содержит, а Трудовой кодекс РФ четко определил нарушения трудовых прав, которыми можно охватить элементы неформальной занятости. В теории и на практике надо обращать внимание не только на названия, но еще и на содержание терминов. В данной ситуации общее понятие «неформальная занятость» вполне раскрывается за счет подмены работодателями трудовых договоров гражданско-правовыми, неполной выплаты или выплаты заработной платы скрытыми суммами и т. д.

Конечно, работодателю выгодно работать с неформально занятыми гражданами, в том числе подменять трудовые отношения в АПК гражданско-правовыми, поскольку от него не требуется соблюдения гарантий, предусмотренных трудовым законодательством: предоставления отпусков, оплаты временной нетрудоспособности, обеспечения безопасных условий труда и т. д. В то же время граждане, которые соглашались работать на таких условиях, при выходе на пенсию могли бы получать ее в большем размере, если бы оформили свои трудовые отношения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Если отношения оформлены трудовым или гражданско-правовым договором, то при наличии спора об отраслевой принадлежности отношений договор будет рассматриваться как доказательство наличия отношений. С помощью текста договора можно понять, соответствует ли содержание его форме. Свидетельские показания в суде будут также являться доказательствами трудовых либо гражданско-правовых отношений.

Другое дело, когда никакого правового оформления сложившихся отношений нет. Тогда на практике гражданину трудно доказывать возникшие с работодателем трудовые отношения. При разрешении спора постановлением Пленума Верховного Суда РФ судам рекомендовано руководствоваться такими признаками, как личное выполнение работы, ее монотонность, контроль работодателя за действиями работника, подчиненность и зависимость труда, наличие трудовой функции у работника и заработной платы, являющейся основным источником дохода [13], предоставление инструментов работодателем. Данным постановлением охватываются микропредприятия, но эти признаки являются универсальными, характеризующими любые трудовые отношения, в том числе и в АПК. Эти признаки, давно сформулированные учеными [14], и сейчас являются основными чертами трудовых отношений [15], которые в сжатом виде представлены в ст. 15 Трудового кодекса РФ.

На практике часто возникают вопросы о наличии доказательств неоформления трудовых отношений в предусмотренном законом порядке, когда фактический работник осуществлял деятельность в отрасли АПК. Можно принимать во внимание имеющийся у фактического работника пропуск на территорию работодателя, журнал инструмента по технике безопасности, наряды, которые выдавались на фактического работника, любые кадровые документы и т. д. Одним из доказательств наличия трудовых отношений вполне допускается принимать выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца. В сельском хозяйстве, например, заработная плата может выплачиваться не только в денежной, но и натуральной форме. Это значит, что доказательством может служить ведомость выдачи заработной платы, сведения о перечислении денежных средств через банк на счет фактического работника, а также о выдаче заработной платы в натуральной форме. В последнее время в качестве доказательства стала использоваться переписка работника и работодателя или его представителя по электронной почте.

На основании имеющихся доказательств и по результатам рассмотрения дел государственными инспекторами труда выносятся постановления об административных наказаниях за нарушение ч. 4, 6 ст. 5.27 КоАП РФ. Если же виновные лица ранее подвергались административным наказаниям за совершение указанных административных правонарушений, суды на основании протоколов об административных правонарушениях, составленных государственными инспекторами труда в соответствии с ч. 5, 7 КоАП РФ, выносят постановления о привлечении виновных лиц к административной ответственности. Подчеркнем, что все эти составы охватывают административные правонарушения за неформальную занятость: неоформление трудовых отношений, подмену трудовых отношений гражданско-правовыми, невыплату или неполную выплату заработной платы.

В проекте КоАП РФ ответственность за указанные нарушения предусмотрена гл. 8 и соответственно ст. 8.2 (невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы одному работнику, а другой состав предусматривает аналогичное нарушение, но в отношении двух и более работников). К сожалению, в проекте КоАП РФ не предусмотрена отдельной статьей административная ответственность за совершение остальных правонарушений, охватываемых

понятием «неформальная занятость». Эти правонарушения подпадают под действие общей нормы – ст. 8.1 проекта (ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права). Аналогичная ситуация существовала ранее, до внесения изменения в КоАП РФ, т. е. до 3 октября 2016 г. [16], когда была введена ответственность за неоформление трудовых отношений и подмену трудовых договоров гражданско-правовыми. Введение этого специального состава административного правонарушения оказало существенное влияние на работодателя не только усилением административной ответственности, но и самим фактом наличия самостоятельной нормы об ответственности за конкретное нарушение. Это означало как минимум внимание государства к проблеме неформальной занятости. Подчеркнем, что Роструд ведет статистику по федеральным округам заседаний межведомственных комиссий и муниципальных рабочих групп, специально созданных для координации работ по снижению неформальной занятости (например, в 2019 г. в Центральном федеральном округе проведено 253 заседания, в Северо-Западном – 137, Южном – 64, Приволжском – 167, Северо-Кавказском – 20, Сибирском – 75, Уральском – 12, Дальневосточном – 115) [17].

Думается, отсутствие административной ответственности за такие грубые нарушения трудовых прав работников, как ненадлежащее оформление трудовых отношений и подмена трудовых договоров гражданско-правовыми, не может быть хорошим стимулом к устранению неформальной занятости как крайне негативного для АПК и в целом экономики страны явления. Если работодатель будет знать, что подмена трудовых договоров гражданско-правовыми не является специальным составом административного правонарушения, а охватывается общим составом и к тому же влечет за собой «сниженное» административное наказание, это будет означать, что государство перестало уделять этой проблеме внимание, что на самом деле далеко не так.

Нам представляется, что наличие неформальной занятости в АПК, особенно при отсутствии административной ответственности за подмену трудовых договоров гражданско-правовыми или неоформление трудовых отношений надлежащим образом, может повлечь за собой массовые нарушения трудовых прав работников и усиление теневого сектора соответствующих отраслей АПК. Именно с учетом этих негативных последствий следует перенести в проект КоАП РФ нормы действующего КоАП РФ, устанавливающие административную ответственность за неформальную занятость.

#### Ссылки:

1. О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации [Электронный ресурс] : проект федерального закона № 850621-7 (ред. от 17 апреля 2020 г.). URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/850621-7> (дата обращения: 10.04.2020).
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : проект федерального закона (подготовлен Минюстом России, ID проекта 02/04/01-20/00099059). URL: <https://regulation.gov.ru/> (дата обращения: 30.01.2020).
3. Процессуальный кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : проект федерального закона (подготовлен Минюстом России, ID проекта 02/04/01-20/00099061). URL: <https://regulation.gov.ru/> (дата обращения: 30.01.2020).
4. Сапфирова А.А. Современные проблемы защиты трудовых прав работников федеральной инспекцией труда : монография. Майкоп, 2012. 222 с.
5. О государственном контроле...
6. Дашковский И. Один в поле. Количество людей, занятых в сельском хозяйстве, будет сокращаться [Электронный ресурс] // Агротехника и технологии. 2018. № 5. URL: <https://www.agroinvestor.ru/technologies/article/30401-odin-v-pole> (дата обращения: 10.04.2020) ; Sapfirova A.A., Volkova V.V., Petrushkina A.V. Digitalization of Labor Relations in Agribusiness: Prospects of Legal Regulation and Labor Rights Protection // Popkova E., Sergi B. (eds) The 21st Century from the Positions of Modern Science: Intellectual, Digital and Innovative Aspects. Lecture Notes in Networks and Systems. 2019. Vol. 91. P. 47–53. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-32015-7>.
7. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (ред. от 24 апреля 2020). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. Сертификат доверия работодателю [Электронный ресурс] // Роструд: Федеральная служба по труду и занятости. URL: [https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT\\_ID=4578](https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=4578) (дата обращения: 10.04.2020).
9. Муханова М.Н. Сельское население в структурах неформального сектора на рынке труда АПК // Власть. 2018. № 5. С. 125–132. <https://doi.org/10.31171/vlast.v26i5.5833>.
10. Михеенко Д. Краснодарский край недополучает 29 млрд рублей НДС из-за неформальной занятости [Электронный ресурс] // ИД «Коммерсантъ». 2018. 24 апреля. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3613246> (дата обращения: 10.04.2020).
11. Неформальная занятость населения [Электронный ресурс] // Портал органов государственной власти Тюменской области. URL: [https://zavodoukovsk.admtymen.ru/mo/Zavodoukovsk/socium/market\\_job/more.htm?id=11453358@cmsArticle](https://zavodoukovsk.admtymen.ru/mo/Zavodoukovsk/socium/market_job/more.htm?id=11453358@cmsArticle) (дата обращения: 10.04.2020).
12. Доклад об осуществлении государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и надзора в сфере социальной защиты населения за 2019 г. [Электронный ресурс] // Роструд: Федеральная служба по труду и занятости. URL: [https://www.rostrud.ru/upload/Doc/Doc-rostrud/doc%20-%202019\\_1.pdf](https://www.rostrud.ru/upload/Doc/Doc-rostrud/doc%20-%202019_1.pdf) (дата обращения: 10.04.2020).

13. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7. URL: <https://legallib.ru/byulleten-vs-rf-za-2018-god.html> (дата обращения: 10.04.2020).
14. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение : монография. М, 1948. 337 с. ; Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистические исследования: в 2 ч. Ч. 1. Общие учения. Ярославль, 1913. 150 с.
15. Андриановская И.И. Предмет трудового права: преемственность и новизна // Государство и право. 2017. № 4. С. 102–106 ; Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб., 2005. 274 с. ; Федин В.В. Предмет трудового права // Lex Russica (Русский закон). 2005. № 3. С. 457–477.
16. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда [Электронный ресурс] : федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ (последняя редакция). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
17. Доклад об осуществлении государственного надзора...

Редактор, переводчик: Сергейчик Людмила Ивановна