

УДК 342.9

ОСОБЕННОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

В. В. Гриценко

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 10 августа 2013 г.

Аннотация: *исследуются особенности применения административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда, специфика состава административного правонарушения, виды административных наказаний, применяемых за совершение административных правонарушений в сфере трудовых прав.*

Ключевые слова: *законодательство о труде и об охране труда, состав административного правонарушения, административная ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда, административный штраф, административное приостановление деятельности, дисквалификация.*

Abstract: *the article studies the application features of the administrative responsibility for violation of labor laws and occupational safety, the specifics of an administrative offense, types of administrative penalties imposed for administrative violations in the field of labor rights.*

Key words: *labor legislation, labor protection laws, an administrative offense, administrative responsibility for violation of labor laws and occupational safety, administrative penalty, administrative suspension of activities, disqualification.*

К отличительным чертам современной России относится отсутствие четкого единого понимания целей, задач и путей дальнейшего социально-экономического развития. По мнению ученых-экономистов, в настоящее время остро стоят проблемы поиска и реализации эффективного курса развития страны, обеспечения экономического роста и улучшения социального положения населения¹.

Работник (служащий), работодатель (наниматель) – это специфические субъекты различных правоотношений, которым государство обязано предоставить комплекс гарантий и защиты их прав, установленных конституционным, административным, трудовым и уголовным законодательством. В связи с этим общеправовой характер категории «юридическая ответственность» находит конкретизацию в нормах различных отраслей права. Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ)² устанавливает

303

¹ См.: Фетисов В. Д., Фетисова Т. В. Проблемы личных финансов в условиях глобализации бизнеса // Финансовый бизнес. 2013. № 1. С. 70.

² Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ с изм. и доп. // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

цели и задачи трудового, а Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ)³ – административного законодательства.

За совершение правонарушения в сфере трудового законодательства предусматриваются различные виды юридической ответственности: административная ответственность наступает за совершение административных правонарушений, предусмотренных административным законодательством; дисциплинарная ответственность – за совершение дисциплинарных проступков, уголовная ответственность – за совершение преступлений, закрепленных в УК РФ.

Совершение административного правонарушения в сфере законодательства о труде и об охране труда является основанием для привлечения лица к административной ответственности.

Глава 5 КоАП РФ «Административные правонарушения, посягающие на права граждан», содержит ряд статей, устанавливающих административную ответственность за нарушение трудовых прав граждан. При этом ст. 5.27 КоАП РФ, предусматривающая ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда вызывает много нареканий со стороны как теоретиков, так и правоприменителей. Данная норма является отсылочной, термин «законодательство о труде и об охране труда» носит достаточно широкий, «размытый» характер.

Рассматриваемая статья состоит из двух частей. Первая часть устанавливает ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда должностных лиц; лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица; юридических лиц. Вторая часть – только должностных лиц, ранее подвергнутых административному наказанию за аналогичное правонарушение.

Несмотря на общий характер ст. 5.27 КоАП РФ, в котором указывается на два вида законодательства: о труде и об охране труда, в Кодексе содержится также ряд статей, предусматривающих ответственность за нарушение трудового законодательства, например: ст. 5.28–5.34, 5.40, 5.42, 5.44, 18.10–18.17. Таким образом, объем комментируемой статьи, согласно логическому толкованию, включает и объемы составов других статей, т.е. налицо недоработка в законодательной технике.

Административные правонарушения в области нарушения законодательства о труде и об охране труда, как и любые другие, имеют свой состав: объект, объективная сторона, субъект, субъективная сторона.

Объект административного правонарушения представляет собой общественные отношения, урегулированные нормами права и охраняемые мерами административной ответственности⁴. Особенностью объекта административных правонарушений в сфере нарушения законодательства

³ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ с изм. и доп. // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

⁴ См.: *Росинский Б. В., Стариков Ю. Н.* Административное право : учебник. М., 2010. С. 612.

о труде и об охране труда является широкий, неконкретизированный спектр разнообразных общественных отношений. По мнению А. Н. Гувеева, объектом административного правонарушения, предусмотренного данной статьей, являются трудовые права граждан, а также право на безопасные и здоровые условия труда⁵.

Комментируя ст. 5.27 КоАП РФ, ученые справедливо выделяют в сфере общественных отношений организационно-управленческого характера, которые возникают в связи с необходимостью организации трудового процесса и управления трудом; к отношениям, связанным с трудовыми, относят также отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства – контрольно-надзорные отношения⁶.

Объективная сторона административного правонарушения – это система предусмотренных нормами права признаков, характеризующих внешнее проявление данного правонарушения. Объективную сторону (ст. 5.27 КоАП РФ) составляют общественно опасные деяния, направленные на дестабилизацию отношений в сфере трудовой деятельности, выраженные в действии или бездействии виновного лица.

Как считает А. Н. Гувев, объективная сторона административного правонарушения состоит в том, что виновный нарушает законодательство:

- о труде, действующее на территории Российской Федерации, при этом речь идет о праве граждан поступать на работу...;
- о задержках выплаты заработной платы, понижении оплаты труда, необоснованном увольнении и др.;
- о специальных правах в области труда, предоставленных некоторым категориям;
- о любых других нарушениях трудового законодательства;
- об охране труда⁷.

Таким образом, объективная сторона данного правонарушения выражается в действиях (бездействии), направленных на нарушение (невыполнение) норм действующего законодательства о труде и об охране труда виновным лицом⁸.

⁵ См.: Гувев А. Н. Комментарий к Кодексу об административных правонарушениях. Доступ из информ.-правовой системы «Гарант».

⁶ См.: Постатейный комментарий к Кодексу РФ об административных правонарушениях / под ред. Э. Г. Липатова, С. Е. Чаннова. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁷ См.: Гувев А. Н. Комментарий к Кодексу об административных правонарушениях. Доступ из информ.-правовой системы «Гарант».

⁸ Постановлением Двенадцатого арбитражного апелляционного суда от 14 сентября 2012 г. по делу № А12-15266/2012 разъяснялось, что объективную сторону вмененного обществу административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, составляло нарушение законодательства о труде и охране труда, т.е. обязательных правил в сфере трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение и исполнение которого не является для его сторон предпринимательской или иной экономической деятельностью, а относится к вопросам ее внутренней организации. Выступая работодателем, общество выполняло в отношении

Следующим элементом состава административного правонарушения является субъект. По ст. 5.27 КоАП РФ субъектами нарушения законодательства о труде и об охране труда выступают должностные лица⁹; лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица; юридические лица.

В отношении субъектов административных проступков высказываются различные точки зрения. Так, к числу «субъектов трудовых деликтов» (помимо работника и работодателя) предлагается относить и других субъектов, например собственника имущества организации, так как именно он в отдельных случаях способен оказать косвенное воздействие на отношения в сфере несамостоятельного труда и обуславливать совершение трудовых деликтов со стороны работодателя¹⁰. В связи с этим И. А. Володина и Ю. Б. Мельников обосновывают целесообразность внесения дополнения в КоАП РФ ст. 5.27.1 «Нарушение законодательства о труде и об охране труда со стороны собственника (учредителя) предприятия»¹¹.

Обратимся к судебной практике. Постановлением Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 12 октября 2012 г. № 15АП-12423/2012 по делу № А32-19117/2012 разъясняется, что субъектом ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ является работодатель (должностное лицо – руководитель организации независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, индивидуальный предприниматель, юридическое лицо), допустивший правонарушение в сфере трудовых правоотношений, возникающих между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение и исполнение которого не является для его сторон предпринимательской или иной экономической деятельностью, а относится к вопросам ее внутренней организации. В постановлении арбитражного апелляционного суда от 31 мая 2012 г. № 07АП-3589/12 по делу № А45-9241/2012 разъясняется порядок применения ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ и отмечается, что в рассматриваемом случае

нанятых им работников функции и обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, следовательно, оно было привлечено к административной ответственности не в качестве субъекта предпринимательской деятельности и не в связи с ее осуществлением, а как участник трудовых правоотношений, допустивший нарушение законодательства о труде.

⁹ Согласно примечанию ст. 2.4 КоАП РФ должностное лицо – это лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, т.е. наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации.

¹⁰ См.: Рустамова Н. С. Деликтология в российском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид наук. URL: <http://uml.wl.dvgu.ru>

¹¹ См.: Володина И. А., Мельников Ю. Б. Ответственность собственника (учредителя) предприятия // Законность. 2012. № 11. С. 51.

учреждение было привлечено к административной ответственности как участник трудовых правоотношений (работодатель), а не в качестве субъекта предпринимательской деятельности и не в связи с осуществлением такой деятельности. При этом суд пояснил, что к числу экономических споров трудовые отношения не относятся, так как не связаны с осуществлением предпринимательской деятельности, направленной на извлечение прибыли. Трудовые споры затрагивают личные интересы граждан – работников и работодателя. При этом от имени работодателя выступают должностные лица, которые обязаны соблюдать трудовое законодательство вне зависимости, занимается ли общество предпринимательской или иной экономической деятельностью или нет.

В постановлении Шестнадцатого арбитражного апелляционного суда от 12 мая 2012 г. по делу № А63-25/2012 указывается, что субъектом ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ выступает юридическое лицо или должностное лицо, допустившее правонарушение в сфере трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение и исполнение которого не является для его сторон предпринимательской или иной экономической деятельностью, а относится к вопросам внутренней организации. В рассматриваемом случае предприниматель, выступая работодателем, выполнял в отношении нанятых им работников функции и обязанности, предусмотренные трудовым законодательством. Следовательно, предприниматель был привлечен к административной ответственности не в качестве субъекта предпринимательской деятельности и не в связи с ее осуществлением, а как участник трудовых правоотношений, допустивший нарушение законодательства о труде.

Анализируя данную норму, К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев подчеркивают, что КоАП РФ связывает административную ответственность должностных лиц с их служебным положением, выполнением функций организационно-распорядительного или административно-хозяйственного характера либо с особым правовым статусом лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность¹².

В. И. Неклюдов, отрицательно отвечая на вопрос о возможности привлечения к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ конкурсного управляющего за нарушение сроков выплаты заработной платы работникам организации-банкрота, подчеркнул, что он не может рассматриваться как субъект ответственности, поскольку действует в пределах специальных полномочий, определенных законодательством о банкротстве¹³.

Кроме указанных субъектов, законодатель предусматривает привлечение к административной ответственности и работников. Так, согласно

¹² См.: Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому праву : науч.-практ. пособие. М., 2008. С. 123.

¹³ См.: Актуальные вопросы юриспруденции : материалы междунар. заочной науч.-практ. конф. (16 января 2013 г.). URL: <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/4734-----1-r>

ст. 5.40 КоАП РФ принуждение к участию или отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей.

Субъективная сторона административного правонарушения состоит в психическом отношении субъекта к противоправному действию или бездействию и их последствиям. Обязательным признаком выступает вина. Остродискуссионным представляется вопрос об установлении вины юридических лиц.

С субъективной стороны административное правонарушение в сфере законодательства о труде и об охране труда характеризуется прямым умыслом или неосторожностью. Согласно ст. 2.2 КоАП РФ административное правонарушение признается совершенным умышленно, если лицо, его совершившее, осознавало противоправный характер своего действия (бездействия), предвидело его вредные последствия и желало наступления таких последствий или сознательно их допускало либо относилось к ним безразлично. Судебная практика свидетельствует, что рассматриваемые правонарушения чаще носят умышленный характер.

Анализ состава данного правонарушения позволяет сделать вывод о необходимости конкретизации его элементов посредством внесения изменений в действующее законодательство об административной ответственности с целью повышения эффективности правового регулирования трудовых отношений.

За нарушение законодательства о труде и об охране труда применяются три вида административных наказаний:

1. *Административный штраф* – это основной вид административного наказания, применяемого к лицам за нарушение законодательства о труде и об охране труда. Размер штрафа зависит от субъекта, совершившего проступок, и от вида проступка. Штраф уплачивается правонарушителем не позднее 30 дней со дня вступления в законную силу постановления о наложении штрафа либо со дня истечения срока отсрочки, предусмотренного КоАП РФ.

2. *Административное приостановление деятельности*. Состоит во временном прекращении деятельности юридических лиц или лиц, осуществляющих деятельность без образования юридического лица, совершивших административное правонарушение, на срок до 90 суток.

3. *Дисквалификация*. Представляет особый вид административного наказания, заключающегося в лишении физического лица права замещать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных за-

конодательством Российской Федерации, либо осуществлять деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг либо деятельность в сфере подготовки спортсменов (включая их медицинское обеспечение) и организации и проведения спортивных мероприятий. Дисквалификация может быть применена к лицам, замещающим должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы; к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица; к членам совета директоров (наблюдательного совета); к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, к лицам, занимающимся частной практикой; к лицам, являющимся работниками многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг (далее – многофункциональный центр), работниками иных организаций, осуществляющих в соответствии с законодательством Российской Федерации функции многофункционального центра, или работниками государственного учреждения, осуществляющего деятельность по предоставлению государственных услуг в области государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним и государственного кадастрового учета недвижимого имущества, либо к тренерам, специалистам по спортивной медицине или иным специалистам в области физической культуры и спорта, занимающим должности, предусмотренные перечнем, утвержденным в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Следует отметить прослеживающуюся тенденцию законодателя на увеличение круга субъектов, подлежащих данному виду наказания. С точки зрения И. В. Максимова, «...известная суровость такой меры еще не приводит к четкому суждению о том, при каких конкретных обстоятельствах, характеризующихся как частный случай административно-противоправного проявления, применение дисквалификации представляется уместным. Однако излишняя осторожность судов в применении такого административного наказания, как и учет лишь фактических оснований его назначения не могут оправдать цели законодательного установления такой меры административной ответственности»¹⁴.

А. В. Киселев определяет ряд трудностей, возникающих при привлечении к административному наказанию в виде дисквалификации. Во-первых, это связано со сроками на привлечение по первой части. Работник вправе обратиться в органы государственной инспекции труда за привлечением работодателя или его должностного лица к ответственности, но получит ответ лишь спустя месяц после регистрации его заявления, т.е. к моменту ответа истечет месяц из двух на привлечение. Даже если инспектор успеет привлечь ответственных лиц к ответственности, у последних есть право на его обжалование в течение десяти суток с мо-

¹⁴ *Максимов И. В.* Административные наказания. М., 2009. С. 406.

мента получения постановления. Таким образом, возникает возможность затянуть вступление в силу решения государственного органа до истечения срока на привлечение. Следовательно, ни о какой дисквалификации речи быть не может за отсутствием состава.

Во-вторых, нарушения законодательства в отношении работника настолько разнообразны, что не всегда представляется возможным найти однородные, что снова выгодно недобросовестным должностным лицам¹⁵.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет. Следует отметить, что при применении дисквалификации необходимо учитывать ст. 3.11 КоАП РФ, которой устанавливается перечень лиц, применяющих данный вид наказаний. Свердловский областной суд в своем решении от 16 января 2012 г. по делу № 71-9/2012 пришел к выводу о том, что для квалификации действий должностного лица по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ имеет значение совершение им нарушения законодательства о труде и об охране труда в течение одного года со дня окончания исполнения постановления о назначении административного наказания за аналогичное административное правонарушение. В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 г. (в ред. 09.02.2012) «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»¹⁶ указывалось, что под аналогичным правонарушением следует понимать совершение должностным лицом такого же, а не любого нарушения законодательства о труде и об охране труда.

Анализируя рассматриваемую статью КоАП РФ, можно сделать вывод, что дисквалификация: во-первых, применяется к конкретно определенным субъектам, нарушившим законодательство о труде и об охране труда; во-вторых, перечень субъектов имеет неисчерпывающий характер; в-третьих, назначается только судьей; в-четвертых, устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет; в-пятых, как основной вид наказания; в-шестых, применяется только к должностным лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение.

Следует также отметить, что депутатами Государственной Думы предпринимались попытки внесения изменений в ст. 5.27 КоАП РФ, направленные на увеличение размера административного штрафа за нарушение законодательства о труде и об охране труда. Законопроектом предлагалось слова «от одной тысячи до пяти тысяч рублей» заменить словами «от пяти тысяч до десяти тысяч рублей»; слова «от одной тысячи до пяти тысяч рублей» заменить словами «от десяти тысяч до пятнадцати

¹⁵ См.: Киселев А. В. Берегись отдела кадров! Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁶ Бюллетень Верховного Суда РФ. 2006. № 12 ; 2012. № 4.

тысяч рублей»; слова «от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей» заменить словами «от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей».

В официальном отзыве Правительства РФ от 30 августа 2011 г. № 4297п-П12 на проект данного закона устанавливалось: усиление административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда будет способствовать сокращению количества организаций, которые имеют задолженность по выплате заработной платы своим работникам. При этом подчеркивалось, что объективная сторона установленного ст. 5.27 КоАП состава правонарушения выражается в противоправном, виновном действии (бездействии), направленном на нарушение или невыполнение широкого круга норм законодательства о труде и об охране труда, и не ограничивается нарушением сроков выплаты заработной платы. В связи с этим был сделан вывод: усиление административной ответственности, предусмотренной ст. 5.27 КоАП РФ, приведет к усилению ответственности за иные, не связанные со своевременной выплатой заработной платы работникам организаций нарушения, что требует дополнительного обоснования¹⁷.

По пути увеличения санкций за нарушение законодательства о труде идет Верховная Рада Украины, внесшая изменения в Закон «Об охране труда», предусматривающий, что неуплата штрафа юридическими или физическими лицами, использующими наемный труд, влечет начисление пени на неуплату или штрафы из расчета 120 % годовых учетной

¹⁷ В заключении Комитета Государственной Думы по конституционному законодательству и государственному строительству от 12 марта 2012 г. на проект федерального закона № 535733-5 «О внесении изменений в ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» подчеркивалось, что необходимость принятия законопроекта обусловлена недостаточностью имеющихся мер административной и уголовной ответственности для обеспечения своевременной выплаты работодателями заработной платы работникам и должна способствовать сокращению количества организаций, которые имеют задолженность по выплате заработной платы своим работникам. Однако указывалось также и на ряд замечаний принципиального характера. Так, объективная сторона состава административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, охватывает не только невыплату в установленные сроки заработной платы, но и целый ряд других нарушений законодательства о труде и об охране труда. Таким образом, предлагаемые изменения значительно выходят за рамки заявленной цели внесения законопроекта. По мнению Комитета, поставленная авторами законопроекта задача может быть решена путем обособления самостоятельного состава административного правонарушения, охватывающего виновные действия (бездействие), повлекшие невыплату заработной платы в полном размере в установленные сроки, если такие действия (бездействие) не содержат уголовно наказуемого деяния. При этом предложение об усилении административной ответственности должно быть обосновано данными правоприменительной практики, указывающими на недостаточность имеющихся санкций. В частности, на недостаточность санкций может указывать устойчивый рост числа случаев невыплаты заработной платы, несмотря на применение к виновным лицам мер административного наказания. В связи с вышеизложенным Комитет не поддержал законопроект и рекомендовал Государственной Думе его отклонить.

ставки Национального банка Украины, действующей в период такой выплаты, за каждый день просрочки¹⁸.

По результатам исследовательского центра портала Работа@Mail.Ru 67 % российских работников сталкивались с работодателями, не выполняющими договоренностей, достигнутых на собеседовании, более чем у половины заработная плата по факту оказалась ниже обещанной, примерно трети обещанную сумму выплачивали с задержками; 11 % не заплатили вообще; 29 % официальную зарплату заплатила «в конверте»... Лишь 5 % работников обратились в суд!¹⁹ Это свидетельствует о лояльном подходе граждан к выплате такой заработной платы и о необходимости пропаганды нравственного поведения в отношении указанных выплат как со стороны работодателя, так и со стороны работников (отметим, что выявлением «теневых» выплат занимаются Роструд, ФНС, правоохранительные органы и местные администрации).

В связи с этим представляется целесообразным рассмотреть вопрос об установлении административной ответственности за получение работником заработной платы «в конверте», предусмотрев механизмы ее реализации.

Таким образом, нарушение законодательства о труде и об охране труда – это явление социальной действительности, так как оно носит массовый, практически повседневный характер, чему, безусловно, способствуют социально-экономические, морально-нравственные, политические и правовые аспекты, в частности несовершенство законодательства, в том числе трудового и административного.

¹⁸ URL: <http://rada.gov.ua/>

¹⁹ URL: <http://rabota.mail.ru/news/2329>

Воронежский государственный университет

Гриценко В. В., доктор юридических наук, профессор кафедры административного и муниципального права

E-mail: vvgritsenko@mail.ru

Тел.: 8-919-240-25-35

Voronezh State University

Gritsenko V. V., Doctor of Legal Sciences, Professor of the Administrative and Municipal Law Department

E-mail: vvgritsenko@mail.ru

Tel.: 8-919-240-25-35