

Научная статья

УДК 346.57

DOI 10.25205/2542-0410-2023-19-3-30-37

Правовые проблемы построения внутрикорпоративной системы комплаенса в области защиты персональных данных

Елена Анатольевна Дорожинская

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ
Новосибирск, Россия
sofia_1974@mail.ru

Аннотация

В статье анализируются нормы законодательства, позволяющие определить требуемые элементы внутрикорпоративной системы комплаенса в области защиты персональных данных в современных правовых условиях. Исследуется корпоративная и судебная практика, отражающая изменение правового регулирования комплаенса организаций в сфере сбора и использования персональных данных, формируются рекомендации по разработке внутренних документов корпорации, регламентирующих обработку персональных данных корпорации.

Ключевые слова

персональные данные, комплаенс, участники общества, корпоративное управление, внутренние документы

Для цитирования

Дорожинская Е. А. Правовые проблемы построения внутрикорпоративной системы комплаенса в области защиты персональных данных // Юридическая наука и практика. 2023. Т. 19, № 3. С. 30–37. DOI 10.25205/2542-0410-2023-19-3-30-37

Legal Problems of Building an Internal Corporate Compliance System in the Field of Personal Data Protection

Elena A. Dorozhinskaya

Siberian Institute of Management – a branch of the Russian Academy of National Economy
and Public Administration under the President of the Russian Federation
Novosibirsk, Russia
sofia_1974@mail.ru

Abstract

The article analyzes the norms of legislation that allow to determine the required elements of the internal corporate compliance system in the field of personal data protection in modern legal conditions. The corporate and judicial practice, reflecting the change in the legal regulation of the compliance of organizations in the field of collection and use of personal data, is being studied, recommendations are being formed for the development of internal documents of the corporation that regulate the processing of personal data of the corporation

Keywords

personal data, compliance, company members, corporate governance, internal documents

© Дорожинская Е. А., 2023

ISSN 2542-0410

Юридическая наука и практика. 2023. Т. 19, № 3
Juridical Science and Practice, 2023, vol. 19, no. 3

For citation

Dorozhinskaya E. A. Legal problems of building an internal corporate compliance system in the field of personal data protection. *Juridical Science and Practice*, 2023, vol. 19, no. 3, pp. 30–37. (in Russ.) DOI 10.25205/2542- 0410-2023-19-3-30-37

Прежде чем анализировать причины проблем, возникающих при построении внутрикорпоративной системы комплаенса в области защиты персональных данных, надо определить особенности этой системы, цель ее внедрения в деятельность корпораций и ожидаемый результат.

Понятие «комплаенса» внедряется в российское законодательство и практику весьма осторожно и поэтапно, при этом его направления радикально разнообразны. Кроме того, само понятие комплаенса используется в различных смыслах, исходя из сферы его применения.

К примеру, первоначально определение комплаенс-контроля было дано в указании Банка России от 7 июля 1999 г. № 603-У «О порядке осуществления внутреннего контроля за соответствием деятельности на финансовых рынках законодательству о финансовых рынках в кредитных организациях» и некоторое время использовалось исключительно в финансово-экономической сфере.

Позже с принятием Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», дополненным в 2012 г. статьей 13.3 об обязанностях организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции, в употребление вошло понятие «антикоррупционного комплаенса». В дальнейшем его определение было сформулировано в п. 2 «Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции»¹ на основе эклектичного сочетания подходов к комплаенсу как процессу (обеспечение соответствия деятельности организации установленным требованиям) и как системе мер, обеспечивающих комплексную защиту организации.

В дальнейшем внедрение систем комплаенса стало все более популярным в предпринимательской среде, поскольку оказалось, что превентивно разработать и внедрить в корпорации механизмы обеспечения соблюдения законодательства в различных направлениях гораздо выгодней, чем нести ответственность за нарушения законодательства постфактум.

Безусловно, формирование системы комплаенса в конкретной организации требует особого подхода в зависимости от масштаба корпорации, ее организационно-правовой формы и системы корпоративного управления, сферы деятельности и т. д. Кроме того, для крупных корпораций неизбежно формирование либо нескольких систем, либо сложной многоуровневой системы комплаенса в зависимости от императивных установок законодательства и направлений необходимого контроля.

Например, кроме упомянутых выше направлений банковского и антикоррупционного комплаенса, часто применяются антимонопольный налоговый, трудовой, и даже так называемый «санкционный» комплаенс. Применительно к исследуемой теме далее будет использоваться термин «информационный комплаенс», хотя, безусловно, его смысл, исходя из содержания понятия «информация» гораздо шире, чем того требует обеспечение контроля за соблюдением законодательства об обработке именно персональных данных.

Общеизвестно, что в действующей редакции ст. 3 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – Закон №152-ФЗ) понятие персональных данных трактуется максимально широко – как «любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных)»,

¹ Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (с изм. на 8 апреля 2014 г.). URL: <https://docs.cntd.ru/document/499057913> (дата обращения: 12.04.2023).

что усложняет формирование универсального подхода к построению внутрикорпоративной системы информационного комплаенса.

Ведь, кроме общепринятых данных о лице типа «фамилия, имя, отчество, дата и год рождения, место жительства» и прочее, к персональным данным может относиться в принципе любая информация о субъекте. Например, персональными данными признаются «абонентский номер или адрес электронной почты... в случае, когда такая информация относится к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу»², «хэш-ID пользователя – уникальный идентификатор активного пользователя сети сотовой связи»³, все государственные идентификаторы физического лица (ИНН, СНИЛС) и т. д. Поэтому формирование системы информационного комплаенса внутри корпорации может изначально потребовать масштабного анализа реальных потребностей организации исходя из направлений ее деятельности и субъектного состава.

Статья 18.1 Закона №152-ФЗ с 2011 г. установила базовые требования к построению информационного комплаенса в организациях – «операторах персональных данных», определив Роскомнадзор в качестве контролирующего органа (уполномоченного органа по защите прав персональных данных). В числе обязательных мер Закон называет назначение в организации лица, ответственного за организацию обработки персональных данных, разработку и издание пакета документов, определяющих политику корпорации в отношении обработки этих данных, организацию мер по обеспечению их безопасности, осуществлению внутреннего контроля и (или) аудита, а также ознакомлению работников корпорации с действующим законодательством и установленными требованиями в этой области. В целом перечисленные меры по формированию внутриорганизационной системы комплаенса традиционны, но с учетом использования персональных данных для достижения уставных целей корпораций возникают характерные особенности как для различных организационно-правовых форм организаций, так и для различных сфер их деятельности.

Прежде чем перейти к особенностям регулирования обработки персональных данных участников корпоративных отношений, стоит вспомнить нормы гражданского законодательства о том, что корпоративные отношения внутри организации могут регулироваться внутренними регламентами и иными внутренними документами юридического лица (п. 5 ст. 52 Гражданского кодекса РФ). При этом возникает вопрос о соотношении и разграничении «внутреннего регулирования» и «локального регулирования» отношений внутри организации, применительно к которым действуют нормы трудового законодательства. По мнению автора, при построении системы информационного комплаенса в организации эти сферы нуждаются в разграничении по причине различия целей контроля.

Законом установлены требования к предоставлению и раскрытию информации корпорацией, что однозначно повлечет необходимость предоставления доступа к персональным данным определенному или неопределенному кругу лиц. При этом начать построение системы информационного комплаенса стоит с определения перечня документов, в которых содержатся либо могут содержаться подобные сведения. В этот перечень могут входить журнал регистрации акционеров (участников) на общем собрании; список лиц, имеющих право участвовать в общем собрании участников; запросы акционеров в общество; доверенности для оформления участия в общем собрании акционеров; бухгалтерские документы, протоколы общих собраний и собраний совета директоров; списки аффилированных лиц; сообщения о существенных фактах и т. д. Отдельного внимания заслуживает перечень документов, оформляющих трудовые

² О разъяснении норм федерального законодательства: письмо Минкомсвязи России от 7 июля 2017 г. № П11-15054-ОГ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_220762/ (дата обращения: 12.04.2023).

³ Постановление Тринадцатого апелляционного арбитражного суда от 1 июля 2016 г. по делу № А56-6698/2016. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/J8ihyq5cYyo1/> (дата обращения: 12.04.2023).

отношения с единоличным исполнительным органом: трудовой договор и трудовая книжка, документы, подтверждающие получение образования, копия паспорта, копии документов о заключении брака, рождении детей и т. д.

С другой стороны, Закон №152-ФЗ устанавливает условия обработки персональных данных в различных случаях, формируя как ограничения, так и возможности для построения информационного комплаенса в организации.

Например, в конце 2020 г. в Законе №152-ФЗ появилась новая статья 10.1, регулирующая обработку персональных данных, разрешенных субъектом для распространения в неопределенном кругу лиц. Если до этого момента организации было достаточно разработать «Политику конфиденциальности персональных данных», выставить ее на сайт и предоставить субъекту техническую возможность с ней согласиться (путем «нажатия кнопки»), то сейчас право на распространение таких данных должно быть оформлено отдельным согласием. Форма согласия была утверждена позднее приказом Роскомнадзора от 24 февраля 2021 г. № 18⁴, а сама обязанность обеспечена обновлением мер ответственности в ст. 13.1 КоАП РФ.

Для корпорации может стать проблемой тот факт, что лицо может отозвать свое согласие и потребовать прекратить распространение своих персональных данных, несмотря на ранее соблюденные требования и правомерность их использования. Законодатель точно установил запрет на отзыв согласия, но он касается только тех ситуаций, когда обработка персональных данных осуществляется в целях выполнения публичных функций и полномочий государственными и муниципальными органами, которыми корпорации не являются (п. 15 ст. 10.1 Закона № 152-ФЗ). Для самой корпорации негативный эффект может проявиться в зависимости от статуса и значимости данных о субъекте, отзывавшем свое согласие.

В этой связи стоит отметить, что внутренняя регламентация построения в корпорации системы информационного комплаенса делится на два базовых направления регулирования обработки персональных данных. Первое направление связано с обработкой персональных данных участников корпоративных отношений, второе направление – иных субъектов, участвующих и обеспечивающих деятельность корпорации как организации в целом (например, работников).

Что касается разновидностей корпоративных отношений, связанных с обработкой персональных данных, то особое внимание стоит обратить на деятельность хозяйственных обществ. Больше всего норм, связанных с персональными данными, содержится в федеральных законах от 26 декабря 1995 г. №208-ФЗ «Об акционерных обществах» (далее – Закон №208-ФЗ) и от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (далее – Закон №14-ФЗ), что неудивительно, поскольку именно эти организационно-правовые формы корпораций являются наиболее распространенными.

Вообще корпоративная деятельность неразрывно связана со сбором и обработкой информации. В корпоративных отношениях есть масса позиций для физического лица, в которых оно непосредственно становится субъектом персональных данных. Это, в частности, проявляется, когда гражданин является:

- акционером либо участником общества с ограниченной ответственностью;
- единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа корпорации;
- членом совета директоров корпорации.

К персональным данным первой группы субъектов можно отнести не только фамилию, имя и отчество лица, но и его фактический корпоративный статус (участник, акционер и т. д.),

⁴ Об утверждении требований к содержанию согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения: приказ Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 24 февраля 2021 г. № 18. URL: <https://base.garant.ru/400668442/> (дата обращения 12.04.2023).

количество принадлежащих ему акций либо размер доли в уставном капитале общества, основания приобретения акций либо долей и т. д. К данным субъектов второй группы, участвующих в управлении обществом, кроме прочего, относится фактическая должность и основания ее замещения, размер вознаграждения, факт и основания прекращения полномочий (если таковое случилось) и т. д. Как видно, перечень сведений, составляющий объем персональных данных для этих лиц, не является закрытым и зависит от наличия и объема их корпоративных прав.

Кроме вышесказанного, корпорация как юридическое лицо не только фактически обладает информацией о своих участниках и членах органов управления, но также хранит ее и совершает с ней установленные законом действия, что подтверждает статус корпорации как оператора персональных данных. В частности, документы общества, предоставляемые по запросу участника в соответствии с требованиями закона, могут содержать персональные данные либо раскрывать информацию о крупных и аффилированных участниках, членах совета директоров, юридических лицах, в которых работают заинтересованные лица и члены их семей. При этом к персональным данным в том числе может применяться режим конфиденциальной информации (если их владелец не давал разрешения на публичное представление в средствах массовой информации).

Но стоит разделять факт отнесения информации к персональным данным и обязанность по сохранению конфиденциальности персональных данных. В корпоративных отношениях эти явления связаны не всегда, поскольку возникает вопрос соотношения частных и публичных интересов. Под частным интересом в данном контексте понимается интерес гражданина, заключающийся в сохранении его персональных данных, а под публичным понимается интерес всех остальных субъектов (включая государство) в получении информации о том, что гражданин состоит в корпоративных отношениях. Можно предположить, что баланс смещен в сторону поддержки публичного интереса. Это подтверждается давними и известными позициями Конституционного суда РФ, отраженными в Постановлении от 24 февраля 2004 г. №3-П⁵, определении от 18 января 2011 г. №8-О-П⁶ и т. д.

Кроме того, это подтверждается анализом содержания ст. 7 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (далее – Закон № 149-ФЗ) в совокупности со ст. 6 Закона № 152-ФЗ, устанавливающих освобождение от обязанности сохранять конфиденциальность общедоступных (однажды разглашенных) персональных данных. Применительно к деятельности корпораций эти нормы получают интересную трактовку.

Например, возникает вопрос относительно сохранения режима персональных данных в отношении вносимых в Единый государственный реестр юридических лиц на основании Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» сведений о гражданине – единоличном исполнительном органе или об участнике корпорации (фамилия, имя, отчество, должность). Поскольку имеет место свободный доступ любого лица к выписке из Единого государственного реестра юридических лиц, в которой фигурируют в том числе и индивидуальные номера налогоплательщиков, позволяющие однозначно идентифицировать названных лиц, то можно

⁵ По делу о проверке конституционности отдельных положений статей 74 и 77 Федерального закона «Об акционерных обществах», регулирующих порядок консолидации размещенных акций акционерного общества и выкупа дробных акций, в связи с жалобами граждан, компании «Кадет Истеблишмент» и запросом Октябрьского районного суда города Пензы: постановление Конституционного суда РФ от 24.02.2004 № 3-П. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_46768/#dst100025 (дата обращения: 12.04.2023).

⁶ По жалобе открытого акционерного общества «Нефтяная компания «Роснефть»» на нарушение конституционных прав и свобод положением абзаца первого пункта 1 статьи 91 Федерального закона «Об акционерных обществах»: определение Конституционного суда РФ от 18.01.2011 № 8-О-П. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110660/ (дата обращения: 12.04.2023).

сделать вывод, что эти данные являются общедоступной информацией, поскольку указанные граждане были осведомлены о возможных последствиях их участия в корпорации.

С другой стороны, общедоступными являются, как правило, не все данные относительно корпоративных субъектов, например, нельзя получить сведения о доходах лица из объективно открытых источников. Но и в этом случае имеются исключения, что было отражено еще в Информационном письме Президиума ВАС РФ от 18 января 2011 г. № 144 ⁷, где суд уточнил, что «не требуется согласия физических лиц, вступивших в правоотношения с обществом, на предоставление участнику хозяйственного общества документов, содержащих персональные данные таких физических лиц». Это отразилось на судебной практике, например, в постановлении Президиума ВАС РФ от 22 мая 2012 г. № 16803/11 суд квалифицировал требование акционеров о предоставлении копии трудового договора с руководителем организации как правомерное. Несмотря на то что договор содержал сведения о заработной плате директора, относящиеся к персональным данным, суд счел, что акционеры вправе получить эту информацию, так как размер выплат руководителю влияет на стоимость акций, а значит, связан с обеспечением интересов акционеров [1].

Отдельно стоит рассмотреть вопрос об отождествлении как статуса, так и репутации организации и ее руководителя, находящем отражение в регламентации использования персональных данных. Как известно, персональные данные могут относиться только к физическому лицу (ст. 3 закона №152-ФЗ), а в процессе учреждения организации регистрационный орган получает доступ и к персональным данным его руководителя, участников и т. д. Но для идентификации юридического лица в целом потребность в использовании персональных данных его участников отсутствует. Поэтому когда, в частности, возникает вопрос о защите деловой репутации корпорации и ее руководителя в результате публикации недостоверных сведений в сети «Интернет», законодательство и судебная практика разграничивает эти механизмы, так как Закон № 152-ФЗ регулирует обращение персональных данных гражданина, а Закон № 149-ФЗ – в том числе и юридических лиц ⁸.

Ведя речь о формировании мер информационного комплаенса в отношении работников корпорации, стоит отметить спорные вопросы, некоторые из которых со временем разрешились, а некоторые актуальны по сей день.

Например, при предоставлении работодателем своим работникам корпоративных сим-карт ранее возникала коллизия, связанная с необходимостью получения их согласия на передачу персональных данных работника оператору связи. Проблема была устранена введением в 2017 г. в Федеральный закон от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи» снимающего такую потребность абзаца 7 п. 1 ст. 53.

С другой стороны, в результате цифровизации деятельности корпораций все большее внимание стало уделяться содержанию их сайтов, представляющих организацию в сети «Интернет», а также позволяющих решать рабочие задачи. Таким образом, возникла проблема надлежащего урегулирования обработки биометрических персональных данных сотрудников, влекущей необходимость получения отдельного согласия [2, с. 43]. И в некоторых случаях она действительно актуальна, несмотря на ряд исключений, закрепленных в действующем законодательстве, например, в ст. 152.1 Гражданского кодекса РФ, устанавливающей случаи, когда такого согласия не требуется (например, когда изображение гражданина получено при съемке, проведенной на публичных мероприятиях). В остальных случаях у работодателя возникает

⁷ О некоторых вопросах практики рассмотрения арбитражными судами споров о предоставлении информации участникам хозяйственных обществ: информационное письмо Президиума ВАС РФ от 18.01.2011. № 144. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110485/ (дата обращения: 12.04.2023).

⁸ Решение арбитражного суда Краснодарского края от 3 декабря 2019 года по делу № А32-42912/2019. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/kxbQE7sNCLc/> (дата обращения: 12.04.2023).

необходимость регламентировать локальными актами порядок разработки и наполнения сайта организации, ознакомить с ним сотрудников в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ, а также получить от них необходимые согласия.

Можно также сделать вывод о необходимости превентивного регулирования на уровне системы информационного комплаенса действий операторов, которые в последние годы порождают активное привлечение их к ответственности по ч. 2 ст. 13.11 КоАП РФ. По данным Роскомнадзора за 2022 г., чаще всего наблюдается:

- неправомерная обработка биометрических персональных данных работника в целях прохода на территорию оператора-работодателя и учета рабочего времени (нарушение ч.1 ст. 11 и ч. 4 ст. 9 Закона № 152-ФЗ);
- неправомерное осуществление трансграничной передачи персональных данных на территорию стран, не обеспечивающих адекватную защиту (командирование работников, технологическое сопровождение кадровой информационной системы персональных данных, дающей доступ к данным работника) (ч. 4 ст. 12 и ч. 4 ст. 9 Закона № 152-ФЗ);
- неправомерная передача персональных данных работников в адрес третьих лиц (в рамках добровольного медицинского страхования, изготовления визитных карточек, реализации зарплатного проекта, аутсорсинга и т. д.) (нарушение требований ст. 88 ТК РФ и ч. 4 ст. 9 Закона № 152-ФЗ) [3]⁹.

Еще один аспект должен найти отражение при построении системы информационного комплаенса внутри корпорации. Речь идет о регламентации обработки персональных данных граждан, доступ к которым корпорация получает в ходе осуществления своей целевой уставной деятельности. Это может быть, например, гражданин – клиент банка, оформляющий кредитный договор, данные которого банк передает страховой организации, потребитель, осуществляющий онлайн-платежи, когда данные плательщика получает оператор – интернет-магазин, либо лицо, получающее услугу опосредованно от основного контрагента (оператора), передавшего ее на аутсорсинг. Также имеют место случаи неправомерной обработки и передачи оператором персональных данных третьим лицам, осуществляющим телефонные звонки в целях взыскания просроченной задолженности при отсутствии правовых оснований на такие действия.

Стоит обратить особое внимание на особенности обработки, хранения и анализа корпорациями в ходе своей работы с клиентами и контрагентами так называемых «больших данных» (*big data*), или «больших массивов данных», позволяющих более успешно достигать предпринимательских целей. В рамках рассматриваемой темы можно констатировать, что использование больших массивов данных становится эффективным тогда, когда обрабатываются пользовательские персональные данные граждан, использующих сеть «Интернет». В данных случаях без надлежащего оформления обработки персональных данных деятельность корпорации невозможна. Надлежащее обеспечение их сохранности возлагается на саму организацию, которая должна использовать все доступные средства (включая информационно-технические) для защиты информации о клиентах.

В результате проведенного анализа теории и практики регулирования и обработки персональных данных можно сделать некоторые выводы относительно основных условий формирования внутрикорпоративной системы информационного комплаенса.

1. Перед разработкой документации, обеспечивающей систему информационного комплаенса, необходимо определить перечень законных оснований для обработки персональных данных в конкретной организации в рамках целей ее деятельности.
2. Система комплаенса должна обеспечивать соблюдение общих принципов обработки персональных данных, особенно принципа минимизации данных, исключаяющей их избыточ-

⁹ Онлайн-семинар Роскомнадзора, приуроченный к Международному дню защиты персональных данных. 28 января 2022 г. URL: <https://rkn.gov.ru/news/rsoc/news74044.htm> (дата обращения: 12.04.2023).

ность; принципа целевой обработки данных, а также принципа оптимизации данных путем их удаления либо обезличивания по достижении цели обработки и устранения потребности в них.

3. Система комплаенса должна формироваться с учетом императивных требований законодательства относительно обязательного уведомления уполномоченного органа о намерениях обработки данных, а также о случившихся утечках, локализации баз данных на территории Российской Федерации, соблюдения порядка трансграничной передачи данных и т. д.

Соблюдение этих условий, по мнению автора, позволит в пределах конкретной корпорации сформировать оптимальный и действенный механизм обеспечения соответствия деятельности организации требованиям действующего законодательства о персональных данных.

Список литературы

1. **Титов Д. М.** Персональные данные в корпоративных правоотношениях // Акционерное общество. 2016. № 3 (142). URL: <https://ao-journal.ru/personalnye-dannye-v-korporativnyk-pravootnosenijk> (дата обращения: 12.04.2023).
2. **Королева Я. Ю.** Изменения в законодательстве, касающиеся персональных данных // Руководитель бюджетной организации. 2022. № 8. С. 42–49.
3. **Куревина Л.** Ответственность за нарушение требований в области персональных данных // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2021. № 5. URL: <https://base.garant.ru/77247525/> (дата обращения: 12.04.2023).

References

1. **Titov D. M.** Personal data in corporate legal relations. *Joint-Stock Company*. 2016. № 3 (142). URL: <https://ao-journal.ru/personalnye-dannye-v-korporativnyk-pravootnosenijk> (date of access: 12.04.2023) (in Russ.)
2. **Koroleva Y. Y.** Changes in legislation concerning personal data. *Head of a budgetary organization*. 2022. № 8. P. 42–49.
3. **Kurevina L.** Responsibility for violation of requirements in the field of personal data. *Treasury institutions: accounting and taxation*. 2021. № 5. URL: <https://base.garant.ru/77247525/> (дата обращения: 12.04.2023) (in Russ.)

Информация об авторе

Елена Анатольевна Дорожинская, кандидат юридических наук

Information about the Author

Elena A. Dorozhinskaya, PhD in Law

*Статья поступила в редакцию 13.04.2023;
одобрена после рецензирования 10.05.2023; принята к публикации 31.07.2023*

*The article was submitted 13.04.2023;
approved after reviewing 10.05.2023; accepted for publication 31.07.2023*