

**Министерство культуры Красноярского края
Краевое государственное бюджетное учреждение культуры
«Красноярский кинограф»**

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

КГБУК «Красноярский кинограф»

Д.В. Кудрявцев

приказ от «11» 2015 № 37-осел



**Положение
об антикоррупционной политике
краевого государственного
бюджетного учреждения культуры
«Красноярский кинограф»**

г. Красноярск 2015 г.

1. Общие положения

Настоящее Положение "Об антикоррупционной политике" (далее – "Положение") разработано в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в Краевом государственном бюджетном учреждении культуры «Красноярский кинограф» (далее – «Учреждение») и является базовым документом, определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применимого антикоррупционного законодательства, руководством, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени Учреждения.

1.1. Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений ФЗ «О противодействии коррупции», Указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными нормативными актами в сфере противодействия коррупции.

1.2. Основные цели антикоррупционной политики в Учреждении:
предупреждение коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
выявление, предупреждение, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
обеспечение ответственности за коррупционные проявления;
минимизацию и (или) ликвидацию последствий коррупционных правонарушений.

1.3. Основные задачи антикоррупционной политики в Учреждении:
устранение причин, порождающих коррупцию, и противодействие условиям, способствующим ее проявлению;
повышение риска коррупционных действий и потерь от них;
увеличение позитивных последствий от действий в рамках закона и во благо общественных интересов;
вовлечение гражданского общества в реализацию антикоррупционной политики;
формирование нетерпимости по отношению к коррупционным действиям.

2. Основные понятия, применяемые в Положении

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие термины и определения:

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях

получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Также коррупцией необходимо считать совершение вышеперечисленных деяний, от имени или в интересах юридического лица.

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника

(представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Антикоррупционная политика - деятельность Учреждения.

Предупреждение коррупции - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Коррупциогенный фактор - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

3. Основные принципы Положения «Об антикоррупционной политике»

3.1. Все сотрудники Учреждения должны руководствоваться настоящим Положением и неукоснительно соблюдать его принципы и требования.

3.2. Генеральный директор Учреждения отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящего Положения, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль.

3.3. При создании системы мер противодействия коррупции, Учреждение основывается на следующих ключевых принципах противодействия коррупции:

принцип соответствия работы Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению;

принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководства Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;

принцип вовлеченности работников. Информированность работников Учреждения о Положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;

принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, его руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков;

принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в Учреждении антикоррупционных мероприятий, которые обеспечивают простоту реализации и дают значимый результат;

принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики;

принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроль над их исполнением.

4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

4.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики в Учреждении, являются работники, пребывающие с Учреждением в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

5. Работники, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

5.1. Приказом генерального директора Учреждения лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики, назначаются в начале каждого календарного года.

5.2. В обязанности лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики Учреждения входят следующие обязанности:

разработка и представление на утверждение генеральному директору Учреждения проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью, стандартной антикоррупционной оговорки;

введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников;

организация приема и рассмотрения сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных нарушений;

проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками;

организация проведения оценки коррупционных рисков;

организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте

интересов;

организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений;

проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству Учреждения;

выявление и урегулирование конфликта интересов.

6. Обязанности работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

6.1. В обязанности работников Учреждения, входят следующие обязанности, связанные с предупреждением и противодействием коррупции:

воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить, или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

незамедлительно информировать руководство Учреждения, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

незамедлительно информировать непосредственного руководителя и/или руководство Учреждения, о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;

создавать и поддерживать атмосферу доверия и взаимного уважения; сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Подарки и представительские расходы

7.1. Подарки, которые работники от имени Учреждения могут предоставлять другим лицам и организациям, подарки, которые работники, в связи с их деятельностью в Учреждении, могут получать от других лиц и организаций, а также представительские расходы работников должны одновременно соответствовать следующим критериям:

быть прямо связанными с законными целями деятельности Учреждения или общенациональными праздниками и применимыми в соответствии с финансовым состоянием Учреждения;

быть обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши. Стоимость подарка не может превышать 3 000,00 (трех тысяч) рублей

(п. 2 ст. 575 ГК РФ);

приобретаться по согласованию с генеральным директором Учреждения;
не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

не создавать риска для репутации Учреждения, его работников в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;

не противоречить принципам и требованиям настоящего Положения, кодекса деловой этики, другим внутренним документам Учреждения и нормам применимого законодательства.

7.2. Не допускаются подарки от имени Учреждения, его работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты.

8. Профилактика коррупции

8.1. Для профилактики коррупции в Учреждении следует принимать следующие основные меры:

а) формирование в Учреждении нетерпимости к коррупционному поведению. Антикоррупционная направленность формирования правосознания основана на повышении у работников позитивного отношения к праву и его соблюдению, повышении уровня правовых знаний, в том числе, о коррупционных формах поведения и мерах по их предотвращению, формированию гражданской позиции в отношении коррупции, негативного отношения к коррупционным проявлениям, представления о мерах юридической ответственности, которые могут применяться в случае совершения коррупционных правонарушений.

б) антикоррупционная экспертиза локальных нормативных актов и их проектов, принимаемых в Учреждении.

В целях организации деятельности по предупреждению коррупции осуществляется антикоррупционная экспертиза локальных нормативных актов, их проектов и иных документов в целях выявления коррупционных факторов и последующего устранения таких факторов.

9. Порядок проведения оценки коррупционных рисков

9.1. Представить деятельность Учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы).

9.2. Выделить «критические точки» - для каждого процесса, определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

9.3. Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Учреждением или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

должности в Учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения;

вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

9.4. На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков Учреждения» сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

9.5. Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

10. Меры противодействия коррупции

10.1. В целях недопущения коррупционных правонарушений или проявлений коррупционной направленности в Учреждении ежегодно разрабатывается план реализации антикоррупционных мероприятий (далее – План). Разработка и внедрение Плана направлена на снижение коррупционных рисков, обусловленных спецификой функционирования Учреждения. Основными задачами мероприятий, указанных в Плане является предупреждение коррупционных правонарушений путем создания условий, затрудняющих возможность коррупционного поведения, исключения предпосылок к совершению коррупционных правонарушений.

10.2. В соответствии со статьей 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязан при заключении трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг), сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы.

10.3. В Учреждении действует Порядок уведомления работодателя о склонении работников к совершению коррупционных правонарушений. Для создания условий подачи данных уведомлений в открытом доступном месте на территории Учреждения размещен почтовый ящик. Также постоянно проводится разъяснительная работа с работниками о надлежащем исполнении своих должностных обязанностей.

10.4. Работники должны быть ознакомлены с Порядком уведомления работодателя о склонении работников к совершению коррупционных правонарушений, под роспись.

10.5. При заключении трудового договора работник знакомится под роспись с Порядком уведомления о склонении работников к совершению коррупционных правонарушений.

10.6. В целях выявления и пресечения коррупционной деятельности на официальном сайте Учреждения размещены:

нормативные правовые акты в сфере противодействия коррупции;

положение об антикоррупционной политике Учреждения;

кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения;

положение о конфликте интересов;
 порядок уведомления о склонении к совершению коррупционных нарушений.

10.7. На сайте Учреждения размещен электронный адрес Учреждения для обеспечения возможности получения информации от граждан, предприятий и организаций о фактах коррумпированности должностных лиц Учреждения.

10.8. В Учреждении проводится антикоррупционный мониторинг мер и мероприятий, проводимых в рамках Плана по противодействию коррупции, а также выявленных фактов коррупции и способов их устранения.

10.9. Учреждение взаимодействует с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

11. Перечень антикоррупционных мероприятий

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение Закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие антикоррупционной политики
	Разработка и утверждение плана реализации антикоррупционных мероприятий
	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников
	Разработка и принятие положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов
	Разработка и принятие порядка уведомления о склонении к совершению коррупционных нарушений
	Разработка и принятие правил, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников

	<p>Определение должностных лиц (структурных подразделений), ответственных за профилактику коррупционных или иных правонарушений, внесение соответствующих изменений в должностные инструкции работников</p>
<p>Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур</p>	<p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», <u>телефона доверия и т.п.</u>).</p> <p>Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», <u>телефона доверия и т.п.</u>).</p> <p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка <u>урегулирования выявленного конфликта интересов.</u></p> <p>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности, от <u>формальных и неформальных санкций.</u></p> <p><u>Ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.</u> Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности, наиболее подтвержденных таким рискам, и разработки соответствующих <u>антикоррупционных мер.</u></p>
<p>Обучение и информирование работников</p>	<p>Размещение локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции, на <u>официальном сайте Учреждения.</u></p> <p>Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и <u>противодействия коррупции.</u></p> <p>Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и <u>противодействия коррупции.</u></p> <p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных <u>стандартов и процедур.</u></p>
<p>Привлечение экспертов</p>	<p><u>Периодическое проведение внешнего аудита.</u></p> <p>Привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности Учреждения и <u>организации антикоррупционных мер.</u></p>

Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции. Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции, размещение отчетных материалов на официальном сайте Учреждения.
Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции	Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности Учреждения по противодействию коррупции Закрепление ответственности за направление сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений

12. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

12.1. Ответственность Учреждения.

Ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, определяется нормами Федерального закона «О противодействии коррупции», Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации и нормами трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 14 Федерального закона «О противодействии коррупции», если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает юридическое лицо от ответственности за данное коррупционное правонарушение.

В соответствии со статьей 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) устанавливаются меры ответственности за незаконную передачу, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение административного штрафа на юридических лиц.

В соответствии со статьей 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы. Порядок представления работодателями указанной информации закреплен в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 700 «О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет после увольнения с государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы». Лицо, ответственное за предоставление указанной информации назначается приказом генерального директора. Неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», является правонарушением и влечет в соответствии со статьей 19.29 КоАП РФ ответственность в виде административного штрафа.

12.2. Ответственность работников Учреждения.

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения, определяется нормами Федерального закона «О противодействии коррупции», Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации и нормами трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 13 Федерального закона «О противодействии коррупции», Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В соответствии с Трудовым кодексом, специальные основания для привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации не предусмотрены. Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности.

В соответствии со статьей 192 Трудового Кодекса Российской Федерации к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты

доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт "в" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

принятия необоснованного решения руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

однократного грубого нарушения руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

13. Порядок пересмотра и внесения изменений

13.1. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в настоящее Положение вносятся изменения и дополнения.

13.2. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, законодательство о противодействии коррупции и т.д.