



## ПОСТАНОВЛЕНИЕ ШУӦМ

04 июня 2020г.  
с. Визинга, Республика Коми

№ 6/488

Об утверждении кодекса этики и служебного поведения работников органов местного самоуправления муниципального района «Сысольский» и сельских поселений, расположенных в границах муниципального района «Сысольский»

В целях повышения вовлеченности работников органов местного самоуправления муниципального района «Сысольский» и сельских поселений, расположенных в границах муниципального района «Сысольский» в реализацию задач, стоящих перед органами местного самоуправления муниципального района «Сысольский» и сельских поселений, расположенных в границах муниципального района «Сысольский», и их приверженности требованиям к служебному поведению и принципам профессиональной служебной этики и в соответствии с положениями Федерального закона от 3 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренного решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21),

администрация муниципального района «Сысольский» постановляет:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников органов местного самоуправления муниципального района «Сысольский» и сельских поселений, расположенных в границах муниципального района «Сысольский» согласно приложению.
2. Отделу административной и кадровой работы ознакомить работников администрации муниципального района «Сысольский» с настоящим постановлением под роспись.
3. Рекомендовать главам сельских поселений, расположенных в границах муниципального района «Сысольский», руководителю администрации сельского

поселения «Визинга» ознакомить работников с настоящим постановлением под роспись.

4. Признать утратившими силу:

-постановление администрации муниципального района «Сысольский» от 18.08.2016 № 8/663§3 «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих муниципального района «Сысольский» и сельских поселений, расположенных в административных границах муниципального района «Сысольский»;

-приложение № 1 к постановлению администрации муниципального района «Сысольский» от 23.04.2018 № 4/343 «О мерах по реализации законодательства о противодействии коррупции в отношении лиц, замещающих в органах местного самоуправления муниципального района «Сысольский» и сельских поселений, расположенных в границах муниципального района «Сысольский», должности, не являющиеся должностями муниципальной службы».

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит опубликованию (обнародованию).

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя аппарата.

Руководитель администрации

Р.В.Носков

**Кодекс этики и служебного  
поведения работников органов местного самоуправления  
муниципального района «Сысольский» и  
сельских поселений, расположенных в  
границах муниципального района «Сысольский»**

**I. Общие положения**

1. Кодекс этики и служебного поведения работников органов местного самоуправления муниципального района «Сысольский» и сельских поселений, расположенных в границах муниципального района «Сысольский» (далее - Кодекс), разработан в соответствии с положениями Федеральных законов от 3 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренного решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21), и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Действие Кодекса распространяется на всех работников органов местного самоуправления муниципального района «Сысольский», отраслевых (функциональных) органов администрации муниципального района «Сысольский», являющихся юридическими лицами, а также работников администраций сельских поселений, расположенных в административных границах района (далее – работники органов местного самоуправления).

3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников органов местного самоуправления для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников органов местного самоуправления, доверия граждан к органам местного самоуправления и обеспечение единых норм поведения работников органов местного самоуправления.

4. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники органов местного самоуправления независимо от замещаемой ими должности.

4. Гражданин Российской Федерации, принимаемый на работу в органы местного самоуправления, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и

соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

5. Каждый работник органа местного самоуправления должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника органа местного самоуправления поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками органов местного самоуправления своих должностных обязанностей.

7. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере деятельности органов местного самоуправления, уважительного отношения к деятельности органов местного самоуправления в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников органов местного самоуправления, их самоконтроля.

8. Знание и соблюдение работниками органов местного самоуправления положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

**II. Модель ценностей, миссия органов местного самоуправления  
муниципального района «Сысольский», сельских поселений,  
расположенных в административных границах района,  
профессиональные и личностные качества  
(компетенций), которыми необходимо руководствоваться  
работникам органов местного самоуправления при осуществлении  
профессиональной служебной деятельности**

9. Работникам органов местного самоуправления при осуществлении профессиональной служебной деятельности необходимо руководствоваться идеями и убеждениями, отраженными в ценностях и миссии органов местного самоуправления муниципального района «Сысольский», сельских поселений, расположенных в административных границах района, и реализуемыми через профессиональные и личностные качества (компетенции), представленными в данной модели.

10. Миссия органов местного самоуправления муниципального района «Сысольский», сельских поселений, расположенных в административных границах района заключается в обеспечении эффективной деятельности по реализации возложенных полномочий, а также в создании условий для развития экономики муниципального района «Сысольский».

11. Ценности органов местного самоуправления муниципального района «Сысольский», сельских поселений, расположенных в административных границах района:

а) обеспечение защиты законных интересов граждан Российской Федерации и организаций;

б) профессионализм и постоянное саморазвитие работников администрации;

в) честность и добросовестность при исполнении должностных обязанностей;

г) ответственность и результативность при исполнении должностных

обязанностей;

д) взаимоуважение при взаимодействии в коллективе.

12. Профессиональные и личностные качества (компетенции) работников администрации:

а) персональная эффективность;

б) системное мышление;

в) гибкость и готовность к изменениям;

г) командное взаимодействие.

### **III. Основные принципы служебного поведения работников органов местного самоуправления**

13. Основные принципы служебного поведения работников органов местного самоуправления являются основой поведения граждан Российской Федерации.

14. Работники органов местного самоуправления, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

1) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности, как органов местного самоуправления, так и всех работников органов местного самоуправления;

3) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий органов местного самоуправления муниципального района «Сысольский»

4) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

5) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

6) уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы либо органы местного самоуправления обо всех случаях обращения к работнику органов местного самоуправления района каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

7) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с работой в органах местного самоуправления;

8) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

9) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

10) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

11) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

12) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником администрации должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа либо органа местного самоуправления;

13) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

14) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, работников администрации района, администраций сельских поселений и граждан при решении вопросов личного характера;

15) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственного органа или органа местного самоуправления, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности муниципального служащего;

16) соблюдать установленные в органах местного самоуправления правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

17) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе органа местного самоуправления, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

18) воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения стоимости в иностранной валюте (условных денежных единицах) на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, размеров государственных и муниципальных заимствований, государственного и муниципального долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, обычаями делового оборота;

19) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника органов местного самоуправления.

15. Работники органов местного самоуправления обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Конституцию Республики Коми, законы Республики Коми, иные нормативные правовые акты Республики Коми, муниципальные правовые акты.

16. Работники органов местного самоуправления в своей деятельности не

должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

17. Работники органов местного самоуправления обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Коми.

18. Работники органов местного самоуправления при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

При назначении на должность и исполнении должностных обязанностей работники органов местного самоуправления обязаны заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

19. Муниципальный служащий обязан представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих и членов своей семьи в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Коми.

20. Работник органов местного самоуправления обязан уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью работника органа местного самоуправления.

21. Работникам органов местного самоуправления запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения). Подарки, полученные работниками органов местного самоуправления в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются собственностью органа местного самоуправления и передаются работниками органов местного самоуправления по акту в орган местного самоуправления, в котором работник осуществляет свою трудовую деятельность, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

22. Работник органов местного самоуправления может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в администрации района норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник органов местного самоуправления обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им

должностных обязанностей.

24. Работники органов местного самоуправления, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, должен способствовать формированию в органе местного самоуправления либо его подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

25. Работники органов местного самоуправления, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам органа местного самоуправления, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников органов местного самоуправления к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

26. Работники органов местного самоуправления, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам органа местного самоуправления, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники органов местного самоуправления не допускали коррупционно - опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

27. Работники органов местного самоуправления, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам органа местного самоуправления, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

28. В служебном поведении работникам органов местного самоуправления необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

29. В служебном поведении работник органа местного самоуправления воздерживается от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;



г) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

30. Работники органа местного самоуправления призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники органа местного самоуправления должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами, соблюдать инструкцию по профессиональному взаимодействию работников органа местного самоуправления согласно приложению 1 к настоящему Кодексу.

31. Внешний вид работника органа местного самоуправления при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к органам местного самоуправления, соответствовать стандарту внешнего вида работника органа местного самоуправления согласно приложению 2 к настоящему Кодексу.

#### **IV. Ответственность за нарушение Кодекса**

32. Нарушение муниципальным служащим органа местного самоуправления положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих администрации муниципального района «Сысольский» и урегулированию конфликта интересов.

Знание и соблюдение работниками органов местного самоуправления положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Приложение 1  
к Кодексу этики  
и служебного поведения  
работников администрации  
муниципального района «Сысольский»

**Инструкция по профессиональному взаимодействию работников органов  
местного самоуправления муниципального района «Сысольский»**

1. Работникам органов местного самоуправления при взаимодействии с гражданами, и организациями рекомендуется соблюдать следующие стандарты взаимодействия:

с целью проявления уважения к собеседнику (гражданину, представителю организации) работнику органа местного самоуправления необходимо уточнять: «Как я могу к Вам обращаться?»;

проявлять вежливость и доброжелательность, как при прямом контакте, так и по телефону, электронной почте независимо от обстоятельств;

в случае, если работник органа местного самоуправления в качестве функциональной обязанности осуществляет контроль, надзор за соблюдением законодательства Российской Федерации или оказывает муниципальные услуги, то при взаимодействии работнику органа местного самоуправления необходимо почтительно относиться к людям старшего возраста, пенсионерам и инвалидам;

проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;

проявлять заинтересованность к вопросу гражданина, представителя организации и нести персональную ответственность за результат, не перебивать гражданина, представителя организации в процессе разговора;

излагать свои мысли четко и в убедительной форме, не допуская оскорблений или грубости в общении;

избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету органа местного самоуправления;

соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

2. Работникам органов местного самоуправления при взаимодействии друг с другом необходимо:

оказывать поддержку и содействие в рамках соблюдения установленных законодательством Российской Федерации запретов и ограничений;

проявлять уважение, исключая обращения на «ты» без взаимного согласия;

соблюдать субординацию;

самостоятельно осуществлять свои должностные обязанности, исключая перекалывание своей работы на коллег;

проявлять сдержанность и стрессоустойчивость;

не допускать обсуждения личных и профессиональных качеств работников органов местного самоуправления в коллективе;

не допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности органа местного самоуправления, руководителя органа местного самоуправления, руководителей структурных подразделений.

оказывать содействие в формировании взаимопонимания, взаимопомощи и доброжелательности в коллективе.

3. Вне зависимости от места и времени работникам органа местного самоуправления необходимо учитывать, что их поведение должно всецело соответствовать ограничениям, запретам и требованиям, и не допускать поступков, способных вызвать сомнения в их честности и порядочности.

4. Профессиональная деятельность работников органа местного самоуправления носит публичный характер, служащие легко узнаваемы, непосредственно ассоциируются с органами местного самоуправления муниципального района «Сысольский», сельских поселений в связи с чем, обращают на себя внимание общества, включая средства массовой информации, в том числе и во внеслужебное время.

5. Вне зависимости от занимаемой должности, работник органа местного самоуправления не должен совершать поступки, порочащие его честь и достоинство.

При размещении информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть Интернет), в том числе в социальных медиа, в личных целях необходимо подходить к данному вопросу осознанно и ответственно. Недопустимо размещение работником органа местного самоуправления изображений, текстовых, аудио-, видеоматериалов, прямо или косвенно указывающих на его должностной статус, если данное действие не связано с исполнением служебных обязанностей.

6. Работник органа местного самоуправления должен помнить, что его неэтичный поступок, в том числе совершенный во внеслужебное время, может повлечь причинение вреда его репутации, авторитету органа местного самоуправления.

7. Работник органа местного самоуправления не должен использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера, как для себя, так и в интересах иных лиц.

8. Работнику органа местного самоуправления не допускается использование служебного удостоверения и иных служебных средств, в том числе, служебного транспорта, а также служебной информации для получения личных преимуществ для себя или иных лиц.

9. Неэтичным для работника органа местного самоуправления при решении вопросов личного характера для себя или в интересах иных лиц является упоминание фамилии, имени, отчества или должности третьих лиц, обладающих политическим или административным влиянием, с целью получения преимущества.

10. Работнику органа местного самоуправления рекомендуется сообщать супруге (супругу), детям и иным близким родственникам (свойственникам) о

недопустимости использования его имени, должности и авторитета для решения вопросов личного характера.

11. В служебном поведении необходимо воздерживаться от действий и высказываний, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

12. Недопустимым является использование работником органа местного самоуправления своего должностного статуса для целей, не связанных с осуществлением служебной деятельности, в том числе для рекламы товаров и услуг.

13. Работник органа местного самоуправления, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам (далее - руководитель), своим личным примером формирует принципы и правила поведения подчиненных.

14. Поведение руководителя, его умение управлять подчиненными, проведение разъяснительной работы и создание морально-психологического климата в коллективе, способствует развитию доверия и инициативы работников органа местного самоуправления, их сопричастности к достижениям всего коллектива и, как следствие, повышению эффективности и результативности их профессиональной служебной деятельности.

15. Руководителю важно в своей деятельности осуществлять взаимосвязь с подчиненными, предполагающую:

индивидуальный подход к каждому работнику органа местного самоуправления с учетом особенностей его характера, квалификации и отношения к делу;

сохранение эмоционального спокойствия по отношению с подчиненными;

оказание помощи работникам органа местного самоуправления в решении поставленных задач, позволяющих ему самостоятельно их реализовывать;

благодарность за хорошую работу подчиненных;

постоянное поддержание заинтересованности подчиненных в результатах их деятельности;

внимательное обсуждение замечаний и предложений подчиненных;

самокритику, признание своих ошибок при принятии решений;

совместный анализ результатов деятельности, в том числе причин неудач;

определение перспектив карьерного развития работников органа местного самоуправления, их «сильных» и «слабых» сторон в профессиональной служебной деятельности.

16. Создание в коллективе морально-психологического климата возможно лишь тогда, когда руководитель в соответствии с иерархией проявляет заботу о подчиненных, мотивирует и контролирует их ответственность за качественное и своевременное выполнение задач, а также поощряет энтузиазм и эффективность деятельности работников органа местного самоуправления.

17. Разъяснительная работа в коллективе осуществляется в процессе повседневной профессиональной служебной деятельности работников органа местного самоуправления в ходе проведения совещаний, кадровой работы, обучающих, торжественных и иных мероприятий по развитию профессиональной культуры органов местного самоуправления.

8. Важным этапом в разъяснительной работе является оценка достигнутых результатов, которую руководитель должен осуществлять постоянно и при необходимости вносить коррективы в свою работу с подчиненными.

Приложение 2  
к Кодексу этики  
и служебного поведения  
работников администрации  
муниципального района «Сысольский»

Стандарт внешнего вида работника органа местного самоуправления

Внешний вид работника органа местного самоуправления при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к репутации работника органа местного самоуправления и авторитету органов местного самоуправления в целом, соответствовать сложившемуся общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

Одежда работника органа местного самоуправления, как мужчин, так и женщин, должна быть выдержана в деловом стиле. Основные требования к одежде: строгость, чистота, удобство, практичность.

Не допускается в служебное время ношение:

одежды и обуви спортивного и пляжного стиля, в том числе шортов, лосин, леггинсов, открытых сарафанов, теннисок, спортивных свитеров, кроссовок, сандалий и шлепанцев;

одежды с глубоким декольте, оголяющей плечи и живот, мини-юбок (длина - выше середины бедра), юбок с высоким разрезом;

небрежной, наглаженной и неопрятной одежды.

Не следует пользоваться парфюмерией, имеющей резко выраженный запах. Духи или туалетная вода, прочие средства парфюмерии и косметики не должны доставлять неудобства окружающим.

Татуировки и пирсинг допускаются только в том случае, если они скрыты одеждой.

Требования к внешнему виду работника органа местного самоуправления могут быть незначительно изменены (кроме случаев официальных мероприятий) по согласованию с руководителем структурного подразделения, а именно:

в случае привлечения работника органа местного самоуправления к службе (работе) в выходные или нерабочие праздничные дни;

в случае понижения температуры в помещениях ниже плюс 18°C;

в случае повышения температуры в служебных помещениях (без учета результатов работы охлаждающей системы) выше плюс 22°C.