



ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

21 июня 2019 г.

№ 9

г. Омск

О системе оплаты труда работников казенного учреждения Омской области
«Центр по осуществлению закупок товаров, работ, услуг в сфере
здравоохранения»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденным постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п:

1. Утвердить:

1) Положение об оплате труда работников казенного учреждения Омской области «Центр по осуществлению закупок товаров, работ, услуг в сфере здравоохранения» согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

2) Положение об оплате труда директора казенного учреждения Омской области «Центр по осуществлению закупок товаров, работ, услуг в сфере здравоохранения», заместителя директора согласно приложению № 2 к настоящему приказу;

3) Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу казенного учреждения Омской области «Центр по осуществлению закупок товаров, работ, услуг в сфере здравоохранения», согласно приложению № 3 к настоящему приказу;

4) Перечень должностей, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности казенного учреждения Омской области «Центр по осуществлению закупок товаров, работ, услуг в сфере здравоохранения», согласно приложению № 4 к настоящему приказу.

2. Подпункт 1 пункта 1 настоящего приказа вступает в силу с 1 сентября 2019 года.

Начальник Главного управления
контрактной системы Омской области

Н.В. Дохват

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников казенного учреждения Омской
области «Центр по осуществлению закупок товаров, работ, услуг в сфере
здравоохранения»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует отношения, связанные с установлением условий оплаты труда работников казенного учреждения Омской области «Центр по осуществлению закупок товаров, работ, услуг в сфере здравоохранения» (далее - учреждение), за исключением директора учреждения, заместителя директора.

2. Размер оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, а также показатели эффективности деятельности работника являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не более 40 процентов.

4. Оплата труда работника учреждения, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Оплата труда каждого работника учреждения зависит от уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Размер оплаты труда работника учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются согласно штатному расписанию, согласованному с Главным управлением контрактной системы Омской области. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения предусмотрены приложением к настоящему Положению.

2. Компенсационные выплаты

8. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) выплаты по районному коэффициенту;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам учреждений устанавливается надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

9. Компенсационные выплаты работникам учреждения, предусмотренные подпунктами 1 - 2 пункта 8 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10. При определении размера надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, учитывается объем сведений, составляющих государственную тайну, к которым работник учреждения имеет доступ, а также продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания сведений.

11. Компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратного оклада (должностного оклада), если иное не установлено федеральным законодательством.

12. Компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим Положением и установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), применяются к окладу (должностному окладу) без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплаты по районному коэффициенту, которая начисляется на всю сумму заработной платы работников учреждения.

3. Стимулирующие выплаты

13. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за интенсивность работы и высокие результаты работы
 - надбавка за интенсивность труда;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
 - премия за высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за наличие квалификационной категории;
 - надбавка за выполнение показателей эффективности деятельности работников учреждения;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы (далее - премиальные выплаты):
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год.
- 4) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 5) иные стимулирующие выплаты в соответствии с законодательством.

Стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах 1 - 3 настоящего пункта, являются критериальными надбавками, устанавливаются приказом директора учреждения и закрепляются в штатном расписании учреждения и трудовом договоре.

14. Надбавка за интенсивность труда устанавливается с учетом:

- 1) объема работы, требующей высокой профессиональной подготовки, сложности, важности, а также степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости быстрого принятия решений по организационным вопросам;
- 2) выполнения большого объема работы за единицу времени при срочных и неотложных поручениях, а также выполнения работ, требующих повышенного внимания (моральная и психоэмоциональная нагрузка).

15. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ, а также премия за высокие результаты работы выплачиваются работникам учреждений одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, достижения высоких результатов работы.

16. При установлении премии за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются:

- 1) качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ;
- 2) подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основными видами деятельности учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

17. При установлении премии за высокие результаты работы учитываются:

- 1) наличие поощрений Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации;

2) присвоение почетного звания Российской Федерации, знака отличия Российской Федерации, ордена и медали Российской Федерации;

3) награждение ведомственными наградами Российской Федерации;

4) награждение государственной наградой Омской области, наградой высших органов государственной власти Омской области.

18. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада (должностного оклада).

19. Стимулирующие выплаты осуществляются по результатам оценки качества труда и достижения показателей эффективности деятельности работника. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

20. Критерии оценки качества труда и показатели эффективности деятельности работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре, трудовом договоре, локальном нормативном акте учреждения по вопросам оплаты труда в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работника в достижении результатов труда.

21. Размер выплат за стаж работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от продолжительности:

1) стажа работы, выслуги лет по специальности для работников, должности которых относятся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;

2) стажа работы, выслуги лет по профессии для работников, должности которых относятся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих.

Порядок исчисления стажа работы, выслуги лет для определения размера выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с законодательством.

22. Размер выплат за стаж работы работникам учреждения составляет:

1) при стаже работы, выслуге лет от 1 до 5 лет - 10 процентов оклада (должностного оклада);

2) при стаже работы, выслуге лет от 5 до 10 лет - 15 процентов оклада (должностного оклада);

3) при стаже работы, выслуге лет от 10 до 15 лет - 20 процентов оклада (должностного оклада);

4) при стаже работы, выслуге лет свыше 15 лет - 30 процентов оклада (должностного оклада).

23. В целях поощрения работников за выполненную работу в

пределах фонда оплаты труда могут производиться премиальные выплаты:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

24. Компенсационные и стимулирующие выплаты, за исключением премиальных выплат, начисляются работникам учреждения за фактически отработанное время.

25. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь. Порядок выплаты материальной помощи работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Приложение к Положению об оплате труда
работников казенного учреждения Омской области
«Центр по осуществлению закупок товаров,
работ, услуг в сфере здравоохранения»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников казенного учреждения Омской
области «Центр по осуществлению закупок товаров, работ, услуг в сфере
здравоохранения»

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников,
должности которых отнесены к профессиональным
квалификационным группам (далее - ПКГ) общеотраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование ПКГ	Квалификационные уровни (далее - КУ)	Наименование должности	Должностной оклад по должности, отнесенной к данным ПКГ и КУ, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1	(специалист по кадрам, специалист по закупкам)	15 600
	4	(ведущий специалист, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий программист)	17 200
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1	(начальники отделов)	18 700

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда директора казенного учреждения Омской
области «Центр по осуществлению закупок товаров,
работ, услуг в сфере здравоохранения», заместителя
директора

1. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда директора казенного учреждения Омской области «Центр по осуществлению закупок товаров, работ, услуг в сфере здравоохранения» (далее - учреждение) и его заместителя (далее - должностные лица).

2. Оплата труда должностных лиц включает оклад (должностной оклад), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты.

Размер оклада (должностного оклада), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, а также показатели эффективности деятельности должностных лиц являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Оклад (должностной оклад) директора учреждения устанавливается распоряжением Главного управления контрактной системы Омской области (далее – Главное управление).

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет средств областного бюджета и рассчитываемой за календарный год, директора учреждения, заместителя директора и средней заработной платы работников учреждения, рассчитываемой без учета средней заработной платы должностных лиц, устанавливается в кратности, определенной Положением об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденным постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п.

Средняя заработная плата рассчитывается путем деления суммы заработной платы работников учреждения, за исключением должностных лиц, за календарный год на среднюю численность работников учреждения, за исключением должностных лиц, и на 12.

5. Оклад (должностной оклад) директора учреждения устанавливается исходя из размера средней заработной платы работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

Для целей определения размера оклада (должностного оклада) директора учреждения расчет средней заработной платы работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, осуществляется с учетом методических рекомендаций по

определению размеров должностных окладов руководителя, его заместителей и главного бухгалтера бюджетного, автономного или казенного учреждения Омской области, утвержденных приказом Министерства труда и социального развития Омской области от 20 октября 2008 года № 75 «О мерах по реализации постановления Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п».

6. Оклад (должностной оклад) заместителя директора устанавливается на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) директора учреждения.

7. Оклады (должностные оклады) директора, заместителя директора устанавливаются согласно штатному расписанию, согласованному с Главным управлением контрактной системы Омской области. Рекомендуемые размеры должностных окладов предусмотрены приложением № 1 к настоящему Положению.

2. Компенсационные выплаты

8. Должностным лицам устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) выплаты по районному коэффициенту;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 3) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Указанные компенсационные выплаты закрепляются в трудовых договорах должностных лиц.

9. Компенсационные выплаты должностным лицам, предусмотренные пунктом 8 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Должностным лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти должностные лица имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, выплачивается надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

10. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам должностных лиц в процентах к окладам (должностным окладам)

или в абсолютных размерах, не превышающих пятикратный размер оклада (должностного оклада), если иное не установлено федеральным законодательством.

Компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим Положением и установленные в процентном отношении к должностному окладу, применяются к окладу (должностному окладу) без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплаты по районному коэффициенту, которая начисляется на всю сумму заработной платы должностных лиц.

3. Стимулирующие выплаты

11. Должностным лицам могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за интенсивность работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (далее - премиальные выплаты);
- 5) иные стимулирующие выплаты в соответствии с законодательством.

Стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах 1 - 3 настоящего пункта, являются критериальными надбавками и устанавливаются:

- директору учреждения - распоряжением Главного управления;
- заместителю директора - приказом директора учреждения.

Стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах 1 - 3 настоящего пункта, закрепляются в штатном расписании учреждения и трудовых договорах должностных лиц.

12. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются к окладам (должностным окладам) должностных лиц в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада (должностного оклада).

13. Выплаты за интенсивность работы и качество выполняемых работ осуществляются по результатам оценки качества труда и достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

14. Размер выплат за интенсивность устанавливается в соответствии со следующими значениями показателей эффективности деятельности учреждения:

- 1) для директора учреждения:

№ п/п	Целевой показатель эффективности деятельности учреждения за отчетный период	Критерии выполнения	Размер выплат в процентах
----------	--	---------------------	---------------------------------

1	Непревышение установленной предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (за отчетный период)	Отсутствие превышения установленной предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения	10
2	Соблюдение сроков, установленных федеральным законодательством, при осуществлении закупок	Отсутствие фактов нарушений сроков, установленных федеральным законодательством, при осуществлении закупок	30
3	Доля обоснованных жалоб, рассмотренных в уполномоченных на осуществление контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд (далее – контроль в сфере закупок) федеральных органах исполнительной власти, исполнительной власти Омской области, не более 20%	Непревышение 20% доли обоснованных жалоб, рассмотренных в уполномоченных на осуществление контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд (далее – контроль в сфере закупок) федеральных органах исполнительной власти, исполнительной власти Омской области, от общего числа жалоб, рассмотренных уполномоченными на осуществление контроля в сфере закупок федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти Омской области	20

4	Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения (по результатам контрольных мероприятий)	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения	20
5	Соблюдение сроков выполнения предписаний, принятых уполномоченными на осуществление контроля в сфере закупок федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти Омской области	Отсутствие фактов нарушения сроков выполнения предписаний, принятых уполномоченными на осуществление контроля в сфере закупок федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти Омской области	20

2) для заместителя директора - устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

15. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в виде:

- повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за почетное звание, ученую степень;
- надбавки к окладу (должностному окладу).

16. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за почетное звание устанавливается должностным лицам при наличии подтверждающих документов в зависимости от следующих показателей:

№ п/п	Показатель	Критерии выполнения	Размер выплат в процентах к должностному окладу
1	Наличие почетных званий за заслуги сферах, касающихся основного профиля профессиональной деятельности должностных лиц	Почетное звание Российской Федерации, РСФСР или СССР	20
		Почетное звание Омской области	10
2	Наличие ученой степени	Доктор наук	15
		Кандидат наук	10

17. Должностные лица, имеющие несколько почетных званий или ученых степеней, имеют право на выплаты за качество выполняемых работ за одно почетное звание или одну ученую степень по их выбору.

18. Надбавка к окладу (должностному окладу) может составлять до 100 процентов должностного оклада.

19. Ежемесячно, в срок не позднее второго рабочего дня месяца, следующего за отчетным месяцем, директор учреждения представляет в Главное управление отчет о качестве труда и достижении показателей эффективности деятельности учреждения (далее - отчет) по прилагаемой форме.

Главное управление в течение трех рабочих дней рассматривает отчет и в случае выявления фактов снижения качества труда и (или) недостижения показателей эффективности деятельности учреждения подготавливает предложения по снижению размера выплат.

Отчет с учетом предложений по снижению размера выплат утверждается Главным управлением и передается в учреждение для осуществления выплат.

20. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются должностным лицам в зависимости от продолжительности стажа работы, выслуги лет:

1) при стаже работы, выслуге лет от 1 до 5 лет - 10 процентов оклада (должностного оклада);

2) при стаже работы, выслуге лет от 5 до 10 лет - 15 процентов оклада (должностного оклада);

3) при стаже работы, выслуге лет от 10 до 15 лет - 20 процентов оклада (должностного оклада);

4) при стаже работы, выслуге лет свыше 15 лет - 30 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок исчисления стажа работы, выслуги лет для определения размера выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с законодательством.

21. В целях поощрения за своевременное и качественное выполнение мероприятий по организации текущей деятельности учреждения должностным лицам в пределах фонда оплаты труда могут производиться премиальные выплаты при выполнении следующих показателей:

1) отсутствие грубых нарушений должностных обязанностей должностных лиц (нецелевое, неэффективное использование бюджетных средств, искажение отчетных данных), выявленных при проведении проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

2) успешное выполнение должностными лицами особо важных, срочных, сложных работ и заданий;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) присвоение должностным лицам почетных званий Российской

Федерации, Омской области, награждения поощрениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, золотой медалью «За особые заслуги перед Омской областью», медалью «За высокие достижения», почетными грамотами Главного управления, Правительства Омской области, Законодательного Собрания Омской области, знаками отличия Российской Федерации, Омской области и за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей в связи с юбилейными датами.

22. Премияльные выплаты должностным лицам производятся в пределах фонда оплаты труда:

- руководителю учреждения в соответствии с настоящим положением на основании распоряжения Главного управления;
- заместителю директора учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

При увольнении должностных лиц за ними сохраняется право на получение премиальных выплат за отработанный в учреждении период времени.

23. Компенсационные и стимулирующие выплаты, за исключением премиальных выплат, начисляются должностным лицам за фактически отработанное время.

24. Порядок выплаты материальной помощи должностным лицам устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда
директора казенного учреждения Омской области
«Центр по осуществлению закупок товаров, работ,
услуг в сфере здравоохранения», заместителя
директора

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников,
должности, которых не отнесены к ПКГ

Должность	Должностной оклад, руб.
Директор	38 000,00
Заместитель директора	34 200,00

Приложение № 2 к Положению об оплате труда
директора казенного учреждения Омской области
«Центр по осуществлению закупок товаров, работ,
услуг в сфере здравоохранения», заместителя
директора

«УТВЕРЖДАЮ

_____/_____
« ____ » _____ 20 ____ г.

ОТЧЕТ

о качестве труда и достижении показателей эффективности деятельности
казенного учреждения Омской области «Центр по осуществлению закупок
товаров, работ, услуг в сфере здравоохранения»
за _____ 20 ____ года

№ п/п	Показатель эффективности деятельности казенного учреждения Омской области «Центр по осуществлению закупок товаров, работ, услуг в сфере здравоохранения»/качества труда	Критерии выполнения, процентов	Утверждено Главным управлением контрактной системы Омской области, процентов
1	Непревышение установленной предельной доли оплаты труда работников административно- управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (за отчетный период)		100
2	Соблюдение сроков, установленных федеральным законодательством, при осуществлении закупок		100
3	Доля обоснованных жалоб, рассмотренных в		20

	уполномоченных на осуществление контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд (далее – контроль в сфере закупок) федеральных органов исполнительной власти, исполнительной власти Омской области		
4	Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения (по результатам контрольных мероприятий)		100
5	Соблюдение сроков выполнения предписаний, принятых уполномоченными на осуществление контроля в сфере закупок федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти Омской области		100

Приложение № 3 к приказу Главного
управления контрактной системы Омской
области от 21 июня 2019 г. № 9

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относимых к административно-управленческому
персоналу казенного учреждения Омской области «Центр по осуществлению
закупок товаров, работ,
услуг в сфере здравоохранения»

1. Директор.
 2. Заместитель директора.
-

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относимых к основному персоналу по виду
экономической деятельности казенного учреждения Омской
области «Центр по осуществлению закупок товаров, работ,
услуг в сфере здравоохранения»

1. Начальник отдела.
 2. Ведущий программист.
 3. Ведущий юрисконсульт.
 4. Ведущий экономист.
 5. Ведущий специалист.
 6. Специалист по кадрам.
 7. Специалист по закупкам.
-