

	<p>studiul individual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sa cunoasca si sa aplice corect prevederile/reglementarile legale si procedurile interne ale spitalului.</li> <li>- Sa asigure neutralitatea spitalului, conform statutului, fata de interesele posibil divergente.</li> <li>- Sa constientizeze si sa protejeze imaginea si prestigiul spitalului, inclusiv al calitatii sale de angajat al spitalului.</li> <li>- Sarcinile de serviciu nu sunt limitative, se vor completa ori de cate ori sunt necesare, pentru bunul mers al activitatii; Indeplineste si alte sarcini date de catre sefii ierarhici, in limita legii si a competentei profesionale.</li> <li>- Se va supune masurilor administrative in ceea ce priveste neindeplinirea la timp si intocmai a sarcinilor prevazute in fisa postului.</li> </ul>						
<p><b>Recompensarea muncii</b></p>	<p><b><u>Recompensarea directa</u></b></p> <p>- Salariul</p> <p>Forma de salarizare: .....</p> <p>Intervalul de salarizare: (format în raport cu gradul profesional)</p> <table border="1" data-bbox="959 914 1768 1031"> <thead> <tr> <th>Minim</th> <th>Mediu</th> <th>Maxim</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Salariul de bază: conform legislatiei in vigoare in functie de standardele superioare de calitate a sarcinilor si atributiilor stipulate in prezenta fisa.</p> <p><i>Nivelul de salarizare poate fi influentat de performanta (nonperformanta) angajatului</i></p> <p>- Adaosurile la salariu : conform legislatiei in vigoare</p> <p><b><u>Recompensarea indirectă</u></b></p> <p><b>Concedii cu plată: (IN FUNCTIE DE CCM)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru perioada concediului de odihna angajatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectiva, indemnizatie care reprezinta media zilnica a drepturilor salariale mentionate din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul multiplicat cu numarul de zile de concediu; indemnizatia se plateste cu 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu; in cazul rechemarii din concediu, organizatia are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna;</li> <li>- concedii medicale, de maternitate si de paternitate, pentru ingrijirea copilului bolnav;</li> <li>- concedii cu plata pentru formarea profesionala;</li> </ul> <p><b>Concedii fara plata: (IN FUNCTIE DE ROI/ROF/CCM)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 30 de zile de concediu fara plata, acordat o singura data, pentru pregatirea si sustinerea lucrarii de diploma in invatamantul superior;</li> </ul> <p>concediu fara plata pentru rezolvarea unor situatii personale;</p>	Minim	Mediu	Maxim			
Minim	Mediu	Maxim					
<p><b><u>Sanctiuni pentru nerespectarea fisei postului sau a anexelor acestora</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Titularul postului raspunde dupa caz, civil, disciplinar, material sau penal, in cazul nerespectarii atributiilor, sarcinilor sau lucrarilor ce-i revin, precum si a legislatiei in vigoare.</li> <li>- raspunde material pentru orice distrugere , degradare, disparitie a tuturor obiectelor de inventar din culpa sa, situatie in care va fi obligat sa repare integral paguba produsa.</li> <li>- raspunde civil sau dupa caz penal pentru divulgarea sau admiterea scurgerii de date sau informatii cu caracter confidential;</li> <li>- are obligatia de a aduce imediat la cunostinta conducerii spitalului situatiile in care este implicat direct, ori prin persoane interpuse si care considera ca pot dauna renumelui spitalului;</li> <li>- raspunde personal, material si disciplinar pentru orice neindeplinire, indeplinire</li> </ul>						