

TROŠKOVI PRIJEVOZA vs TROŠKOVI PLAĆA

Nije dugo prošlo od kako smo obnovili vozni park Renaultovim Kangoo maxi i Master vozilima, a već smo zapali u probleme nedovoljnog broja vozila za dnevne i povremene potrebe. Sve upućuje na to da je svemu kriva centralizacija, odnosno neadekvatno i ad hoc planiranje i improviziranje kada iznenada netko primijeti da je došlo do propusta u organizaciji pokrivanja povećanih i neprilagođenih dostavnih rajona. Tada se više moraju koristiti stara vozila koja su tehnički ispravna, ali i nepouzdana, jer imaju i statistički i realno veću sklonost da negdje iznenada stanu, pa se bilježe i sve češće intervencije vučnih službi. Sve je do bro dok ostane samo na tom.

Sve je dobro dok netko ne nastrada zbog, primjerice, otkazivanja kočnica ili „čelavih“ guma koje se na mokroj podlozi teže kontroliraju.

Naravno da nitko s namjerom nesreće ne upućuje takva vozila u promet, ali i sama pretpostavka da se ništa loše neće dogoditi nije odgovorno postupanje. Drugi problem nedostatka vozila s kojom muku muči organizacija prijevoza je privremena dodjela vozila na zahtjev za radnike koji po službenoj dužnosti moraju negdje otputovati. Ne zna se tada kome je gore, radniku prijevoza koji mora „smisliti“ auto kojeg nema ili radniku koji u određeno vrijeme mora biti na nekoj lokaciji, a do posljednjeg trenutka ne zna hoće li vozilo i dobiti. Ne dobije li vozilo mora

putovati javnim prijevozom, ako je to moguće. Kako bi stigao na vrijeme nerijetko mora otputovati dan ranije, pre-spavati u hotelu i ostvariti dnevnicu što povećava troškove toliko da se trošak u usporedbi s važnosti obavljenog posla ponekad čini neracionalnim.

Ako pak ovome pribrojimo vozikanja koja su neizbježna u sustavu plitke, centralizirane organizacije mogli bi se neugodno iznenaditi računicom koja bi u konačnici mogla pokazati da su troškovi prijevoza opasniji za stvaranje financijske nestabilnosti od troškova plaća koja su menadžerima trn u oku i jedino mjesto u kojemu vide spas svoje umješnosti upravljanja.

Direktori sektora i voditelji područja koji obilaze urede na svojim područjima, radnici različitih službi koji povremeno putuju iz Zagreba ili drugih većih središta po cijeloj zemlji, radnici različitih službi koji povremeno putuju prema Zagrebu ili drugim lokacijama po cijeloj zemlji, operateri koji dnevno rade u dva (ili više) poštanskih ureda, poštonoše na mopedima kojima su se povećali dostavni rajoni i značajno udaljio put od poštanskog ureda do rajona, troškovi javnog prijevoza za odlazak na posao za centralizirane radnike koji putuju u drugo mjesto rada, itd.

Ljudi moji, pa to su ogromni novci! Nikad nije kasno promisliti i smanjenje troškova naći u boljoj organizaciji, nego na, kako nam se stalno nameće, plaćama radnika.

Upravljanje dobrim radnicima

Među radnicima većine tvrtki, razlika između najboljih i ostatka je golema. U zadacima koji se ponavljaju, najbolji su višestruko produktivniji. Stručnjaci procjenjuju da su najbolji radnici u prosjeku četiri puta uspješniji od ostalih, bez obzira na industriju, zemljopisno područje ili vrstu kompanije u kojoj rade.

Što donose najbolji igrači?

Zašto onda kompanije rijetko sastavljaju timove od svojih najuspješnijih radnika da bi se pozabavili najvećim izazovima? Odgovor je jednostavan – takvi timovi ne rade dobro. Ego će preuzeti glavnu ulogu. Takvi radnici neće međusobno surađivati. Izluđivat će vođu tima. Možda je vrijeme da se to promijeni. Sigurno nije lako voditi takav tim. No ako ste pred važnim zadatkom – ako, na primjer, treba promijeniti poslovni model, dizajnirati novi proizvod ili riješiti strateški problem – nije li nerazumno ne angažirati najbolje ljude, pod uvjetom da njima možete učinkovito upravljati. Takvi timovi mogu sjajno funkcionirati. Zdrav razum nam kaže da bi *all-star* timovi imali barem dvije prednosti:

Moć. Ako u timu imate svjetski nadarene ljude, povećat će se njihova produktivnost i rezultati.

Sinergija. Spajanje pametnih glava može dovesti do kreativnosti koju pojedinac vjerojatno ne bi pokazao. Za postizanje najboljih rezultata, timovi trebaju vrhunске vođe, kao i članove tima. Jako nadareni ljudi često nikada nisu radili za nekoga od koga mogu puno naučiti: većina ih u tome uživa i daje sve od sebe. Potiču jedni druge da postignu više. Važno je znati i za kakve su točno poslove takvi timovi najbolji i kako se nositi sa stvarnim problemima koji bi mogli uslijediti.

Identificirajte svoje jake strane

Tvrtke koje se dobro odnose prema najboljim radnicima vode evidenciju o tome gdje su im ljudi raspoređeni, što rade, koliko su dobri u svojim tre-

nutnim ulogama i koliko se njihove vještine mogu transferirati. Kompanije koriste te podatke da bi bolje organizirale radnike i učinkovito ih koristile. Važno je i poznavati sposobnost radnika da preuzimaju uloge izvan onih koje trenutno obavljaju. Na kraju, treba paziti da ne dođe do gomilanja. **U brojnim su tvrtkama najbolji igrači smješteni u odjele, skriveni od šefova drugih odjela. Ni jedna kompanija ne može učinkovito rasporediti radnike ako ih tretira kao imovinu pojedinih odjela. Ne kočite timski rad**

Metode ocjenjivanja u nekim tvrtkama smetaju uspjehu. u pojedinim tvrtkama godinama su pri ocjenjivanju koristili model prema kojem su radnici bili „najbolji“, „dobri“, „prosječni“, „ispod prosjeka“ i „loši“, bez obzira na rezultate tima čiji su dio bili. U nekim slučajevima je to učinkovito, ali u većini je imalo neželjene posljedice. **Dovelo je do toga da su se radnici natjecali jedni s drugima, a ne s konkurentskim tvrtkama. Najbolje ocijenjeni nisu se željeli grupirati s ostalima tako ocijenjenima, jer nisu htjeli biti najslabije karike u timu. Budite u toku**

Kada je riječ o strateškim ciljevima, kompanijama često trebaju kadrovi koje nemaju. Pametni šefovi to predviđaju i stalno traže dobre radnike. Osoba odgovorna za novu strategiju mora biti upoznata s procesom zapošljavanja, jer je to najvažnije kod strategije **Odigrajte najbolje što znate**

Ne preporuča se okupiti vrhunski tim za male projekte. To nije vrijedno truda, a i propuštaju se mogućnosti. Takvi timovi moraju imati jasno određene ciljeve i ključni su za strategiju tvrtke, poput razvoja novih proizvoda.

Razvoj novih proizvoda nije jedina prilika za okupljanje vrhunskog tima. Ponekad i funkcionalne promjene traže takvu razinu strateške važnosti.

IZVJEŠĆE O OZLJEDAMA NA RADU ZA III. TROMJESEČJE 2014. god.

U trećem tromjesečju 2014. godine (razdoblje od 01.07. – 30.09.2014. godine) u HP-Hrvatskoj pošti d.d. dogodilo se ukupno **82 ozljeda na radu**, od čega:

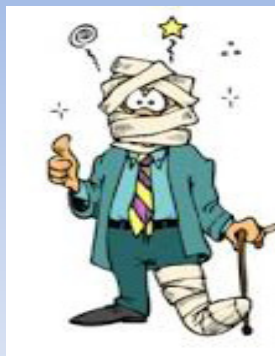
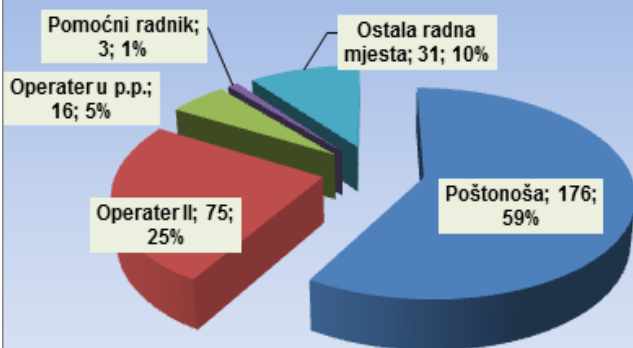
- 37 u radnom procesu
- 8 na putu s posla i na posao
- 24 zbog ugriza psa
- 13 zbog razbojništva

Najčešći izvori nastanka ozljeda na radu su ugriz psa - 26 puta, protupravno djelovanje trećih osoba -14 puta, prijevozna sredstva cestovnog

prometa – 13 puta, prostori, površine i instalacije izvan navedenih objekata i prostorija s kojih se obavlja rad i po kojima se kreću osobe na radu -11 puta, prostorije i površine za kretanje osoba na radu – 6 puta...

Ozljede na radu najčešće su se dogodile poštarima – 47 puta, zatim operaterima II – 15 puta, operaterima u p. p. - 6 puta, administrativnim radnicima – 3 puta, vozačima – 2 puta, pomoćnim radnicima – 2 puta, referentima – 2 puta.

Udio radnih mjesta u ukupnom broju ONR od 01.01.-30.09.2014. godine



IMENOVANI SINDIKALNI POVJERENICI U FUNKCIJI RADNIČKOG VIJEĆA

S obzirom da je 8. studenog 2014. godine istekao mandat članovima Glavnog radničkog vijeća, SVI sindikati koji djeluju u HP-Hrvatskoj pošti d.d. (njih sedam) potpisali su međusobni Sporazum o imenovanju sindikalnih povjerenika koji će preuzeti sva prava i obveze radničkih vijeća, sukladno čl. 153. st. 3 i 4. Zakona o radu (NN 93/14) **do utemeljenja novih radničkih vijeća.**

Za sindikalne povjerenike (u funkciji radničkog vijeća) imenovani su: Davor Kršić, Željko Šešerin, Mario Vrčec, Marija Jukić, Siniša Seketin, Krešimir Miletić, Dino Tomašić.

Za koordinatore Sindikalnih povjerenika (u funkciji radničkog vijeća) imenovan je Davor Kršić, koji se ovlašćuje za potpisivanje zaključaka i očitovanja u odnosu na poslodavca HP-Hrvatsku poštu d.d., a za njegovog zamjenika imenovan je Siniša Seketin.

PRVA ZAMKA ZA GENIJE: Nijedan šef ne želi podređene koji su stalno u pravu!

Za većinu obveznika ukidaju se godišnje porezne prijave

Izmjena Zakona o porezu na dohodak donosi i poseban postupak utvrđivanja godišnjeg poreza na dohodak i prireza. Ministarstvo financija naglašava da im dostupni podaci daju osnovu da samostalno izrađuju informativni izračun godišnjeg poreza na dohodak i prireza i dostavljaju ga poreznim obveznicima.

Privremena se rješenja o postojanju porezne obveze ili povrata preplaćenog poreza moraju građanima dostaviti najkasnije do 30. lipnja za prethodnu godinu, a nakon toga obveznik ima rok od mjesec dana

za žalbu ako smatra da su podaci nepotpuni ili netočni.

Po tome, primjerice, radnici koji u toku godine promijene dva i više poslodavaca ne bi morali podnositi poreznu prijavu. Isto tako, poreznici će posebnim postupkom obuhvatiti i građane koji bi dobrovoljnim podnošenjem porezne prijave ostvarili pravo na povrat preplaćenog poreza.

Procjena je da bi se time najmanje pola milijuna građana oslobodilo podnošenja obvezne godišnje prijave poreza na dohodak. Posebni se postupak neće primjenjivati za građane koji ostvare dohodak od samostalne djelatnosti – obrtnike, slobodna zanimanja i druge koji vode poslovne knjige – njih približno 105 tisuća, i oni će morati predavati prijave.

□ Hrvatska pošta uspješno provela izdanje novih korporativnih obveznica

Hrvatska pošta je prošli tjedan uspješno provela izdanje novih korporativnih obveznica kojim su se osim produljenja ročnosti do kraja 2019. godine, odnosno refinanciranja obveza po obveznicama izdanima 2012., ostvarili i povoljniji uvjeti zaduženja za HP - Hr-

vatska pošta d.d. Dosadašnja kamatna stopa od 7,75% smanjena je na 5,125%, čime su godišnji izdaci za kamatu smanjeni sa 31 milijuna kuna na 20,5 milijuna kuna, što predstavlja godišnju uštedu na kamatama od 10,5 milijuna kuna ili 52,5 milijuna kuna u narednih 5 godina.

Ujedno je i proširena baza investitora u odnosu na proteklo izdanje, što posredno znači i lakši pristup financiranju u budućem razdoblju.

GLAVNI POVJERENICI

SC GP 1

Marija Jukić, Zagreb,

tel: 01/233 4810, mob: 098/ 613 409

SC GP 2

Siniša Seketin, Varaždin,

tel: 042/314 236, mob: 098/ 9732 371

SC GP 3,

Domagoj Mendeš, Split,

tel: 021 342 584, mob: 098/ 9060 340

SC GP 4,

Gordana Perković, Šibenik,

tel: 022/ 342 226, mob: 098/ 9042 038

SC GP 5,

Marija Mandić, Slavonski Brod,

tel: 035/ 223 538, mob: 098/ 730 720

SC GP 6,

Ingrid Sušanj, Rijeka,

tel: 051/ 200 383, mob: 099/ 2110 139

RSRH je član Nezavisnih hrvatskih sindikata

Uredništvo: **Željko Vidaković** - glavni i odgovorni urednik, **Marija Jukić, Siniša Seketin, Domagoj Mendeš, Gordana Perković, Ingrid Sušanj, Marija Mandić, Cvetan Kovač.**

TF: 01 4611616; FAX: 01 4611617; ADS: Kneza Mislava 11 /2, 10000 ZAGREB; E-MAIL rsrh@posta.hr