

Post Info

INFORMATIVNI TJEDNIK HRVATSKOG SINDIKATA POŠTE



SAMO ZAJEDNIČKIM NAPOROM MOŽEMO BITI BOLJI I USPJEŠNIJI

Hrvatska pošta ulaže puno truda kako bi se što bolje pozicionirala na zahtjevnom tržištu poštanskih usluga. Mijenjao se i modernizirao izgled logotipa, osmišljavale brojne marketinške poruke i slogani kako bi se ojačao brand i tvrtka približila korisnicima, ali jako malo se uložilo u radnike koji su „na prvoj crti“, u dnevnom kontaktu s korisnicima i zasigurno su najbolji ambasadori kompanije. Još tamo od onog „velikog“ preustroja iz sada već daleke 2008. godine, na svakojake načine se daje do znanja kako su oni radnici te i te divizije i stalno ih se podsjeća koji su ciljevi upravo te, „njihove“ divizije. Bilo je doduše više radionica, strateških i ostalih, na kojima se pričalo koji su glavni ciljevi Pošte, tvrtke u cjelini. Međutim, ti ciljevi su se, negdje putem, najčešće u samom startu, podijelili na pojedinačne ciljeve po divizijama i tako sada imamo apsurdne situacije koje frustriraju na dnevnoj bazi, kako radnike, tako i korisnike. Je li logično da kvaliteta dostave bilo koje pošiljke nije cilj svih divizija, cijele tvrtke? Jednako tako, tko i kako može objasniti redovitu praksu po kojoj o ugovorima za obavljanje poštanske usluge i obvezama iz njih znaju samo neki, tobože oni najizravnije povezani, a ne svi radnici u lancu koji tu istu uslugu, svatko u svom dijelu, trebaju odraditi. Kako to, na primjer, direktor u diviziji ekspres može biti jedini odgovoran za kvalitetu dostave paketa, kad isti taj paket od polazne do krajnje točke prolazi redom, mrežu, sortirnicu, prijevoz i naposljetku poštara? Ili, recimo, kako direktor u diviziji pošte može biti jedini odgovoran za kvalitetu

dostave pošiljaka kada te pošiljke na putu od pošiljatelja do primatelja prolaze isti taj put? Zbog ovako postavljenih ciljeva, treba li to uopće naglašavati, vrlo je teško, gotovo nemoguće utjecati na podizanje kvalitete usluge. Što reći na praksu po kojoj voditelj/ica u mreži, svog radnika svakodnevno jaše, tlači i pritišće samo po jednoj temi, onoj o količini ostvarenih ili neostvarenih prodajnih ciljeva, zanemarujući pri tom sve druge dnevne obveze tog istog radnika, na svim drugim, za tvrtku prevažnim poslovima? Zašto istog tog voditelja, na primjer, nije briga niti imalo cijeni činjenicu da taj radnik, osim te nesretne (i neophodne!) prodaje, između svih ostalih tzv. neprodajnih ciljeva, primjerice rješava reklamacije nezadovoljnih korisnika zbog krivo uručene ili „neopravdano“ obavještene pošiljke? Zaboravlja li voditelj kako nam je korisnik na prvom mjestu i u trajnom fokusu i što se u biti ovakvim rasporedom prioriteta radniku poručuje? Više je nego jasno da poruka glasi: ne gubi vrijeme na pošiljke i zadovoljstvo korisnika, ne brini za njegove potrebe nego se primi prodaje. Pošiljke i (ne)zadovoljan korisnik su ionako briga onih iz druge divizije.

Mnogo je sličnih primjera, situacija i pitanja na koja svih ovih godina nema odgovora. Iako, ne treba biti odveć pametan pa zaključiti kako je Pošta jedna tvrtka, da su divizije samo interna organizacijska priča te da samo i jedino sinergijom svih, bez obzira na divizijsku pripadnost, možemo biti uspješni na sve zahtjevnijem tržištu poštanskih usluga.

TROŠAK TESTIRANJA NA COVID-19 KOJI POSLODAVAC PLAĆA ZA RADNIKA NIJE OPOREZIV PRIMITAK

NHS – U Narodnim novinama broj 103/2020 objavljene su Izmjene i dopune Pravilnika o provedbi Općeg poreznog zakona temeljem kojih se trošak laboratorijskog ispitivanja uzročnika zarazne bolesti odnosno epidemije zaraznih bolesti koji poslodavac na svoj teret omogućuje radnicima u interesu obavljanja djelatnosti poslodavca, ne smatra dohotkom od nesamostalnog rada, nego neoporezivim primitkom. S obzirom da nema propisane šifre, ovaj se neoporezivi primitak radnika ne iskazuje u obrascu JOPPD. Izmjene i dopune Pravilnika o provedbi Općeg poreznog zakona na snazi su od 19. rujna 2020. godine.

„Članak 71zc - U uvjetima posebnih okolnosti iz članka 107.a Zakona, iznimno od posebnih propisa o oporezivanju dohotka, trošak laboratorijskog ispitivanja uzročnika zarazne bolesti odnosno epidemije zaraznih bolesti što ih poslodavac i isplatiatelj primitka odnosno plaće na svoj teret omogućuje radnicima i fizičkim osobama koje ostvaruju primitke iz članka 21. stavka 1. Zakona o porezu na dohodak u interesu obavljanja djelatnosti poslodavca i isplatiatelja primitka odnosno plaće **ne smatra se primitkom po osnovi nesamostalnog rada.**“

ZDRAVA MJESTA RADA - SMANJUJU OPTEREĆENJA (3)

Kampanja za zdrava mjesta rada za razdoblje 2020.–2022.



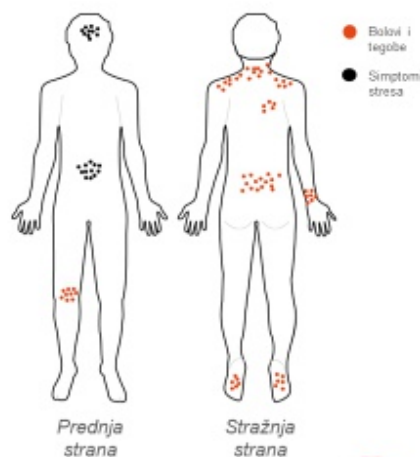
EO OSH-a- Europska agencija za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, kampanjom za zdrava mjesta rada za razdoblje 2020.–2022. želi se podići razina svijesti o tome da poremećaji mišićno-koštanog sustava povezani s radom utječu na sve sektore i mjesta rada te se želi pokazati da se ti poremećaji mogu ne samo spriječiti, već da ih je moguće i kontrolirati. Više informacija možete saznati na: <https://healthy-workplaces.eu>.

Dobro upravljanje rizicima za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu od koristi je za sve: radnike, poduzeća i društvo. Ono ovisi o snažnoj kulturi sprečavanja rizika, koja podrazumijeva da poslodavci i rukovoditelji predano rade na sprečavanju rizika i poticanju radnika na aktivno sudjelovanje. Aktivno i participativno upravljanje sigurnosti i zaštitom zdravlja na radu omogućuje svakom poduzeću da bude konkurentnije zahvaljujući, na primjer, smanjenom izostajanju s posla zbog bolesti, povećanju produktivnosti i većoj održivosti rada.

Što su poremećaji mišićno-koštanog sustava povezani s radom?

Što su mišićno-koštani poremećaji povezani s radom?

- Oštećenja dijelova tijela
- Ponajprije ih izaziva i pogoršava rad
- Mogu im pridonijeti fizički, psihosocijalni, organizacijski i individualni čimbenici



Većina poremećaja mišićno-koštanog sustava povezanih s radom jesu kumulativni poremećaji koji nastaju, primjerice, zbog opetovanog izlaganja opterećenjima visokog intenziteta tijekom duljeg razdoblja. Međutim, poremećaji mišićno-koštanog sustava povezani s radom mogu se odnositi i na akutne traume poput prijeloma do kojih može doći prilikom određenih nezgoda. Ti poremećaji uglavnom zahvaćaju leđa, vrat, ramena i gornje udove, ali mogu zahvatiti i donje udove. Neki poremećaji mišićno-koštanog sustava povezani s radom, poput sindroma karalnog tunela u području zapešća, specifični su zbog svojih jasno definiranih znakova i simptoma. Neki, pak, nisu specifični jer postoji bol ili nelagoda bez jasnih dokaza koji bi upućivali na određeni poremećaj.