

# Post Info

INFORMATIVNI TJEDNIK HRVATSKOG SINDIKATA POŠTE



## ISPLATA NAGRADE ZA UPRAVLJANJE RADNIM UČINKOM

Poznato je da na temelju ostvarenih godišnjih ocjena, Poslodavac svim radnicima koji su prema kriterijima Pravilnika o upravljanju radnim učinkom ostvarili ocjenu 3, 4 ili 5, isplaćuje nagradu koja je do ove godine išla isključivo u treći (dobrovoljni) stup Pošta dobrovoljnog mirovinskog fonda.

Kroz pregovore za važeći Kolektivni ugovor koji je potpisan krajem protekle godine, a na zahtjev mnogobrojnih radnika, ugovorili smo mogućnost da nagrađeni radnici mogu sami odlučiti da im, osim uplate u mirovinski fond, nagrada (u neto iznosu) bude isplaćena na tekući račun.

Poslodavac nas je obavijestio da započinje s prikupljanjem [Izjava o načinu isplate nagrade za upravljanje radnim učinkom](#) za sve radnike koji temeljem posebne Odluke Poslodavca ostvaruju pravo na isplatu nagrade za proteklu 2020. godinu.

**Zahtjevi će se prikupljati od 19.05.2021. do 06.06.2021.**

Sukladno čl. 62. Kolektivnog ugovora, radnici koji ostvaruju pravo na nagradu mogu odabrati jedan sljedećih načina isplate:

1. **POŠTA ZATVORENI DOBROVOLJNI MIROVINSKI FOND** – neoporezivi iznos nagrade sukladno Odluci Poslodavca
2. **TEKUĆI RAČUN** – utvrđeni iznos nagrade će sukladno zakonu i propisima biti umanjen za doprinose, porez i prirez, čime će uplata na račun biti manja nego uplata u Fond.

Dodatne informacije radnici mogu zatražiti na sljedeći način:

Upiti vezano za utvrđeni iznos nagrade - Odjel nagrađivanja i obračuna plaće: [odjel.nagrađivanja.placa@posta.hr](mailto:odjel.nagrađivanja.placa@posta.hr); 01/4981 179. Ostali upiti – Odjel za sustave i procese upravljanja ljudskim resursima: [odjel.sip@posta.hr](mailto:odjel.sip@posta.hr); 01/4981487.

## (NE)MOTIVIRANOST U HP

Sve velike i uspješne kompanije snažno rade na motivaciji svojih zaposlenika, svjesne da će ostati velike i uspješne samo ako su njihovi radnici motivirani i kompaniju osjećaju kao „svoju“. Kako to postižu? Stručni članci na tu temu, između ostalog govore o dobrom vodstvu (nadređeni moraju stajati iza onog što govore i držati se svoje riječi), priznavanju zasluga tj. potrebi da se radnik pohvali, i to javno, za dobro učinjen posao, te transparentnost u komunikaciji i poslovanju. Ako se radnik osjeća prepoznato i cijenjeno, ako su mu jasni ciljevi kompanije i u njih vjeruje, ako ima osjećaj da se njegov rad prepoznaje i prati, tada su rezultati gotovo zajamčeni i dolaze gotovo „sami od sebe“.

Gdje smo mi na tom putu?

U namjeri motivacije radnika, krenuli smo s godišnjim ocjenama koje, po našem mišljenju ne ostvaruju svoj cilj, štoviše u mnogim su slučajevima kontraproduktivne i teško bi ih se moglo zvati motivirajućim. Zadani postoci dodijeljenih ocjena, često nerealno postavljeni ciljevi (pogotovo u Diviziji mreža), radna mjesta kojima je teško zadati mjerljive ciljeve..., sve je to donijelo nezadovolj-

stvo umjesto motivacije. Pravilnik o upravljanju radnim učinkom pokušao je unijeti reda u postupak zadavanja ciljeva i ocjenjivanje, ali opet smo zapeli u praksi. Polugodišnji razgovori se odrađuju samo da bi se odradili, ponekad niti to, argumenti radnika prilikom žalbi padaju u vodu jer nadređeni ne mogu ili ne žele promijeniti stav, a povjerenstvo za žalbe odlučuje prije svega i gotovo samo o tomu poštuje li se procedura propisana Pravilnikom, a ne o meritumu, činjenicama, argumentima i sadržaju žalbi.

Slijedilo je uvođenje varijabilnog dodatka na plaće radnika. Nagrađivanje se temelji na učinkovitosti svakog radnika kao i učinkovitosti tima u kojem radi. Svaka divizija različito pristupa načinu izračuna učinkovitosti radnika i, bez obzira što smo svjesni da se u svakoj od organizacijskih jedinica u tvrtki obavlja drugačiji posao, držimo da bi osnovni principi morali biti jednaki. To je, među ostalim, dovelo do toga da se, u osnovi dobra namjera nagrađivanja izvrsnosti, u mnogim slučajevima pretvorila u svoju suprotnost. Ako svemu tome još dodamo nezadovoljstvo radnika jer se ne prepoznaje, ne prati i

ispravno ne vrednuje njihov rad, ako je pri tomu i neposredni rukovoditelj frustriran i jednako tako nemotiviran pa mu je lakše ukazivati samo i jedino na pogreške i dijeliti jedinice „šakom i kapom“, ako prema radniku nije komunicirana jasna i „šira slika“ nekog zajedničkog cilja već mu se baš sve(!) nameće kao nešto što bezuvjetno mora obaviti jer će u protivnom na neki način biti kažnjen, konačan rezultat svega je golema količina neza-

dovoljstva i frustracija koje ubijaju svaki entuzijazam i motiv. Bit će dobro i nasušno potrebno da donositelji ključnih odluka, kad je u pitanju motivacija radnika, čim prije uvide da su dobre namjere jedno, a rezultat nešto drugo i da pri tomu svakako imaju na umu da su, uz sva čuda moderne tehnike i tehnologije, zadovoljni i motivirani radnici najjači resurs i najvažnija karika svake uspješne tvrtke. I Pošte, naravno!

## ŽALBE NA GODIŠNJU OCJENU

U namjeri da vrednuje, prepozna i skrene pozornost na dobre, bolje i najbolje radnike, a onima koji to nisu, ukaže da i oni mogu kvalitetnije i bolje, naša je tvrtka, ima tomu dosta godina, ustanovila sustav upravljanja radnim učinkom. Iluzorno je bilo očekivati da će ovaj sustav, makar da je najbolji na svijetu (a nije), biti idealan. Pače, vrijeme koje je za nama i dosadašnje iskustvo u njegovoj primjeni, u brojnim je (ne)prilikama pokazalo sve mane i manjkavosti. Ispočetka je sve to bilo, više-manje informativnog i nazovi edukativnog karaktera, ali protekom vremena stvar se „uožbiljila“ u svakom pogledu i ima krajnje ozbiljne učinke na položaj naših radnika, kako onaj materijalni (financijski) tako i na onaj još važniji, egzistencijalni. Dobri, vrlo dobri i odlični radnici, kakvim ih je prepoznao Pravilnik o upravljanju radnim učinkom, jednom godišnje bivaju novčano nagrađeni, a onima koji to prema Pravilniku nisu, posebno oni kojima se dogodila negativna ocjena (jedinica), prijete ozbiljne sankcije. Štoviše, dvije uzastopne jedinice mogu značiti otkaz ugovora o radu.

Naravno, Pravilnik propisuje da dobivena ocjena nije konačna i da se radnik na istu ima pravo žaliti. Nažalost ima tu jedno neizbježno i važno ALI. Vrlo često se stvar odvija po onoj staroj narodnoj, „kadija te tuži, kadija ti sudi“. Člankom 33. Pravilnika o upravljanju radnim učinkom, propisano je da Povjerenstvo, koje je imenovano kako bi razmatralo i utvrđivalo osnovanost žalbi radnika, svoje „presude“ mora obrazložiti, bilo kada se radi o žalbi na postavljene godišnje ciljeve, bilo kada je u pitanju konačna godišnja ocjena. Radnici „konačni sud“ Povjerenstva, uz rijetke izuzetke, u najvećem broju slučajeva mogu unaprijed predvidjeti. Koliko god radnici u svojoj žalbi konkretizirali, dokumentirali i argumentirali opravdanost svog prigovora, odgovor Povjerenstva je gotovo u pravilu i po špranci: „Žalba je neosnovana“. I to je to, nema više niti šire!

Ne preostaje nego upitati Poslodavca i Povjerenstva kojeg je imenovao, ne bi bilo nužno i korektno da isto to Povjerenstvo, svakom podnositelju prigovora (žalbe) ima dužnost i obvezu obrazložiti „odbijenicu“, konkretno i nedvosmisleno, na svaki od u žalbi iskazanih argumenata??

## ZELENE STOPE I POŠTARI PONOVRNO KREĆU U AKCIJU!

Nakon godine dana pauze zbog nemile pandemije Covid-19 virusa i mjera koje su bile na snazi, naše poštarice i poštari s područja Samobora, Svete Nedelje i Jastrebarskog, zajedno sa Zelenim stopama, ponovno kreću u akciju. Bit će to deveti put ovog zajedničkog hvalevrijednog ekološkog podviga, koji će se održati **u petak, 28. svibnja 2021. na lokaciji Mali Lipovec (Šoićeva kuća, planinarski dom)**. Za sve koji se žele pridružiti – **okupljanje je ispred pošte Samobor u 12 sati**. Podsjetimo, smisao akcije pod nazivom „Očistimo Hrvatsku od auto olupina“, koju već više od jedanaest godina provodi Udruga Zelene stope, na čelu s fotografom i osnivačem Romeom Ibrševićem, jest da Samoborsko i Žumberačko gorje budu regija bez divljih deponija, auto olupina, štednjaka i hladnjaka. Do sada su članovi udruge Zelene stope iz nacionalnih parkova i parkova prirode iz Hrvatske ukonili više od 16 000 olupina! Akciju svake godine vjerno podupire Hrvatski sindikat pošte, a naše vrijedne poštarice i poštare zabilježili su i brojni tiskani mediji, čak i kamere HRT-a, i to u svrhu snimanja dokumentarnog filma o Žumberku. Tom prigodom, Hrvatska pošta je 2017. godine izdala i dopisnicu s motivom naših poštara kako izvlače olupinu. Svi koji žele sudjelovati u akciji – dođite, jer priroda će vam biti zahvalna, a neće nedostajati niti dobrog društva i zabave.

Informativni tjednik HSP - Hrvatskog sindikata pošte

Odgovorni urednik: Milan Jukić, Urednica: Martina Cikojević, dipl. novinar

Uređivački odbor: Damir Jurišić, Dubravko Kovačić, Željko Miljak, Lidija Pulišić, Željko Šešerin i Mario Vrčec

Adresa Uredništva: Radićeva 12, 10000 Zagreb, TEL: 01/4686-092 FAX: 01/4921 555

Internet adresa: [www.sindikato-hsp.hr](http://www.sindikato-hsp.hr), e-mail adresa: [urednistvo@sindikato-hsp.hr](mailto:urednistvo@sindikato-hsp.hr)

ISSN: 1333-4530