

PÉCSI Dohánygyár

VI. EVFOLYAM, 9. SZÁM

A PÉCSI DOHÁNYGYÁR DOLGOZOINAK LAPJA

1979. október

A szakma tiszteletéről

„Felelős poszton! — háborog csendesen egy elektroműszerész ismerősöm. — Mintha bizony csak meghatározott pozícióban lévő emberek neve mellé lehetne ezt odaragasztani. Hiszen tulajdonképpen én is felelős poszton vagyok, amennyiben felelős vagyok azért a munkáért, amit elvégzek...”

Nehezen lehetne vitatni az igazát. Mindez annak kapcsán került szóba közöttünk, hogy azonos nevezőre tudtuk hozni tapasztalatainkat: gyakori jelenség a különböző szakmákban dolgozó fiatalok jó részénél, hogy a kapott feladatot nem becsülik annyira, hogy tudásuk legjavát nyújtva végezzék munkájukat, ráadásul a tanult szakmájuk iránti tisztelet — majdnem alázatot írtam — is hiányzik belőlük.

Mondhatjuk nyugodtan: a szakmák tanulásának lehetősége nálunk mindenki előtt biztosítva van. A tulajdonképpeni gyakorlatot — ami a mestert teszi — csak a mindennapos munkavégzés során lehet elsajátítani, az iskola ehhez kevés. Említhetünk azt is, hogy a szakemberek kitanítgatása sok pénzbe kerül az államnak. Akárhogy is, de a végeredmény egy: elvileg ez a háttér becsületes, jó minőségű munkát végző szakembereket feltételez, vagyis olyanokat, akikben él a felelősségérzet a szakmájukkal, a jövőjükkel szemben.

Elvileg — írom — mert a gyakorlat ennél sokkal szívesebben képet mutat. Például az olyan közműves fiatalemberét, aki fűtől arra, hogy a vakolat fal síma lesz-e vagy sem. Az olyan rádióműszerészt, aki kiadja a kezéből a készüléket, de a potméter egy hét múlva megint elromlik. És sorolhatnánk a példákat, amelyek közös csomópontban találkoznak: a hanyagság nem kis részben abból ered, hogy a szakma iránti becsülés, a saját munkáért tisztelet, az eredménnyel szembeni felelősség megcsappant.

Igaz van annak a tervező ismerősömnek is, aki szerint „ha egy tervet elfuserálók, ilyen vagy olyan formában bűnhődöm kell. Felelek az épületért, hogy az évtizedekig megfeleljen a céljának. De ha egy asztalos elszabja az egyébként sablon szerint készülő beépített szekrény méreteit, ugyan ki kérdezi meg tőle: hát te meg mit műveltél?”

Természetesen megkérdezik, ám a tény megmarad: a saját szakmáját veszi semmibe a kezde alól hanyag munkát kiengedő szakember. Öreg iparosokkal beszélgetve erősödött meg bennem a vélemény: a fiatalokat meg lehet tanítani — például — a könyvtárolás szabá-

lyaira, fogásaira, de a szakma iránti szeretetet, tiszteletet már nehezebb bennük kialakítani. Ez vagy magától jön, vagy sem, de az utóbbi esetben már a minőséggel szembeni közömböség jellemzi — az életen át — a munkáját.

Elég felhozni példaként egy több emeletes épületet. Tucat-szám vannak ezekben a lakások. Egy év alatt sok minden kiderül az építők becsületességéről. A garanciális javítást igénylő listák ugyanis meglehetősen hosszúak. Lehet, hogy az anyag rossz, minőségére, a szükséges hajtás közben könnyen becsúszó hibákra, vagy éppen más körülményekre fogják ezek egy részét. De ide számítható a szakmaszeretet hiánya is. Erdemes szólni arról is: vajon a munkát végzők tudásuk legjavát nyújtották-e? Mennyi pénzbe kerül a sok javítás? És időbe?

Egy pillanatig sem akarom azt mondani, hogy a büntetések, a sűrűbb felelősségrevonás kialakíthatja a szakma iránti megbecsülést. Annyit azonban megkockáztatok: enélkül — tudniillik a saját munkám tisztelete nélkül — nem lehet szép és jó eredményt produkálni. Szóval az is hozzátesszem: a jó minőségű munka, a becsülettel megoldott feladat tartalékaink egyik forrása. És minden tartalmunk kihasználására szükségünk van.

Mészáros Attila

Celofán nélkül

Az elmúlt években gyakran és napjainkban egyre gyakrabban esik szó arról, hogy az energiaválság következtében az anyagok, megtermelt áruk árai emelkednek. Gyárunkat is érintik évek óta különböző formában az anyagok árának emelkedése. Ilyen anyag a celofán is. Minden dolgozónk tudja, hogy nem régen még minden filteres gyártmányunk külső csomagolására áruvédelem céljából, de nem utolsósorban esztétikai céllal is, celofán burkolást használtunk. Az ára emelkedett, a küpiacon a kínálat csökkent, így egyes tömegforgyasztsú cigarettagyártmányunkról elhagytuk a celofánzóást.

Napjainkig vállalatunk csak az országos közkeveltségnek örvendő Sopianae cigaretta csomagokat burkolta celofánnal. Különleges gyártmányként meg is érdemelte ezt a „kegyet”. Azonban a külkereskedelmi megfontolások, valutatakarékossági lépések és egyéb gazdasági érdekek figyelembevételével az a döntés született, hogy a Sopianae cigaretta celofánzóását ez év október 1-vel meg kell szüntetni.

Vállalatunknak ez a lépés ugyan anyagi és munkaerő megtakarítást tesz lehetővé, a másik oldalon azonban megkérdőjelezi a Sopianae cigaretta további dinamikusan emelkedő keresletét.

A csomagolási osztályon ténylegesen fennállott bizonyos állományi létszámihiány, nem szólva arról, hogy a létszámihiányt súlyosbította a hiányzóak elég magas száma. A termelés folyamatos biztosítása érdekében túlzottan kellett hoz-

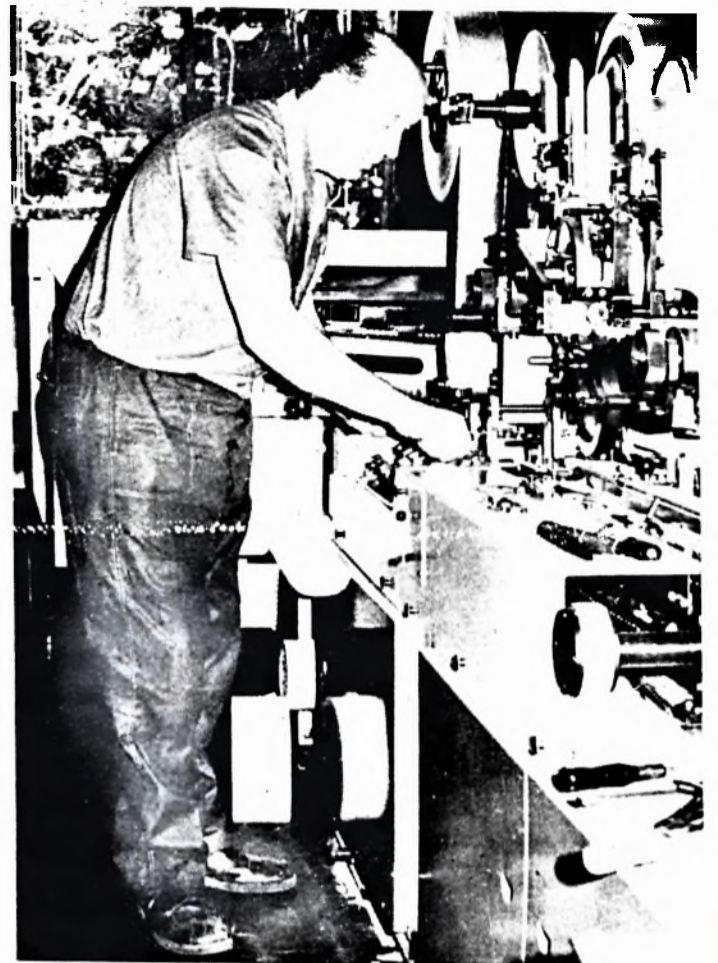
zányulni a túlóráztatáshoz. A túlórázásokat mindenkor azonos összetételű személyzet vállalta magára. Ezen dolgozók leterheltsége túlzott volt, s napjainkban az volt tapasztalható, hogy a túlórázás folyamata nemcsak a terveljesítésben, a többletterhelésben, hanem a táppénzes állomány megnövekedésében is jelentkezett.

A celofánzóás megszüntetése osztályszinten nyolc fő részére adott lehetőséget arra, hogy más munkaterületre legyen helyezhető. Ezt nevezhetjük létszámmegtakarításnak is, de tulajdonképpen így van meg a létszám a tervezett programfeladatok folyamatos végrehajtásához. A celofánzóás megszüntetése az eddigi tapasztalatok alapján maga után vont a selejtszámok mennyiségének csökkenését. Aggályokra ad okot egyelőre a Sopianae zárószalag vastagsága, sima felülete, valamint a raganyag nem megfelelő minősége.

Anyagmegtakarítás vonalán számottevő értékben mutatkozik meg a celofán és feltételek elhagyása. Népgazdasági szinten az import anyag behozatalának csökkentéséhez járulunk hozzá, ami valuta-megtakarítást eredményez.

Vállalatunk azonban nem mond le végleg az áruvédelmet, technológiai követelményt biztosító és esztétikai célt szolgáló anyag használatáról, így erős intenzitással folynak a kísérletek a polipropilén technológiájának felhasználására, mely sokkal olcsóbb és a hazai ipar is elő fogja állítani.

Kiss József



1969-ben érkezett gyárunkba az első SKODA B18-as csomagológép, a 2 db BC-17-es celofánzóóval együtt. Ez év szeptemberében az ötödik gép érkezett, amelyet Vratnik Vlastimil csehszlovák szerelő állít be és adja át üzemkész állapotban a vállalat szakembereinek. (Cikkünk a 3. oldalon.)

A minőségi bérezésről

A vállalat vezetősége és a társadalmi szervek egységes álláspontja szerint 1979. október 1-től a termelési osztály teljes vertikumában bevezettük a kísérleti jellegű minőségi bérezt. A rendszeres minőségi mérések már bizonyos tendenciákra engednek következtetni. Megállapítható az, hogy a rendszer pozitív irányba tereli a termelői tevékenységet. Kísérleti jellegének megfelelően azonban természetesen több korrekcióra lesz a jövőben szükség.

Bár a szeptemberi lapunkban már foglalkoztunk ezzel a témával, az újszerű bérezt bevezetésének szükségességével kapcsolatban néhány megállapítást kell tenni. Hazánkban a közszükségleti cikkek termelése terén általában piaci egyensúlyról beszélhetünk. Vagyis a termelés kielégíti a szükségleteket. Kévs a rejtett ár, a „pult alól” történő értékesítés.

Ilyen körülmények között természetesen az árukiadás kezd uralkodó tényezővé válni a kereskedelemben. A kínálat körülményei között viszont a fogyasztó válogat és ezt a válogatást elsősorban a minőség befolyásolja. Így egyes áruformák kialakulnak a fogyasztók között kedvező ítéletek, más áruokról kedvezőtlenek. A jelen piaci körülmények között egy termék a versenyképességét csak állandó jellegű, jó minőség mellett tarthatja fenn. A rossz minőségű áru híre gyorsan terjed, a fogyasztók nem tartanak rá igényt, eladhatatlanná válik. Vagyis a termelést nem indokolja társadalmi fogyasztás és ez gyakorlatilag a gyártó vállalat feleslegessé válásával végződik. A termék minősége tehát nemcsak fogyasztói, hanem termelői érdek is.

Vállalatunk termékei csak akkor maradnak versenyképesek, ha a fokozódó minőségi versenyben meg tudjuk tartani, illetve erősíteni tudjuk pozícióinkat. A minőség viszont nem lehet csak vállalati érdek. Hiszen önmagában vállalati érdek létjogosultságáról nem is nagyon beszélhetünk, ha ez az érdek nem gyökerezik a vállalat dolgozóinak érdekszerkeztében. A vállalati érdeket akkor tudjuk folyamatosan és megbízhatóan fenntartani, ha az a dolgozó egyéni érdekeltségén alapszik. A minőséghez fűződő vállalati érdek tehát akkor válik konkrétan alátámasztott tényezővé, ha azt az

objektív formában körülhatárolt egyéni érdekek tartják fenn, illetve a vállalati és egyéni érdek között közvetlen kapcsolat van.

A korábbi időszakban, amikor kizárólag a mennyiség döntötte el a dolgozók jövődelmét, a minőség iránt csak áttételesen volt a dolgozó érdeklődése, illetve esetenként csak a negatív ösztönzés hatott selejtbérezés formájában. Ezt az áttételes általános érdeklődésget számoltuk fel a konkrét érdeklődés életbeléptetésével, mely minőségi bérezt formájában jelent meg.

Az elmúlt időszak még kevés tapasztalatot hozott, azonban már bizonyossá vált, hogy a rendszer jó, de tovább kell fejleszteni. A továbbfejlesztést azoknak a dolgozóknak a bevonásával kell végrehajtani, akik gyakorlati munkájuk során tevékenységükön és jövődelmükön keresztül érzik ennek hatását. Döntő fontosságú, hogy egy olyan rendszer, amely tevékenységet minősíti, minden érdekelt dolgozó igazságosnak, objektívnek tartson. Hiszen az igazságos ítéleteket hajlandók vagyunk elfogadni, illetve a következményeknek alávetni magunkat. Ezért a rendszer fejlődése érdekében az ítéletalkotás egységét, stabilitását is fejlesztenünk kell. A minőségellenőrzés dolgozóinak szakmai fejlődése, de önmegvédelmi érdeke is, hogy rendszeresen azonosítsák, fejlesszék lényegében szubjektívelemekre épülő ítéletüket. Egy elfogadott standardhoz illeszkedő, gyakori azonosítás alapján érhető el a minősítés objektivitása. Olyan objektivitás, amelyet azok a dolgozók is elfogadnak, akiknek munkáját minősítik.

A termelésben a minőség képzésére ható dolgozók béreztén túl ki kell terjeszteni a minőségi bérezt azokra a periferiális területekre is, akik közvetve gyakorolnak hatást a minőségre. Ilyenek az áruforgalom és a tmk dolgozói. Meg kell keresnünk a tevékenységek objektív minősítési formáit. El kell érünk, hogy az 1980-as években a minőségi orientáció teljes vállalati szervezete egységes irányba szabja meg valamennyi dolgozó érdekét. Ez a folyamat gyakorlatilag az érdekvizonyok oldaláról olátámasztja a DH munkarendszer mindinkább kiszélesedő bevezetését vállalatunk termelő tevékenységébe.

Irimi Sándor

Kommunista műszak



Október 6-án kommunista műszakot szerveztünk. Képünkön a számviteli osztály Kun Béla szocialista brigádjának tagjai fizikai munkát végeznek.

Ki ismeri fel? Vezető- képzésről

Napjainkban a tudomány és technika fejlődése soha nem tapasztalt méreteket öltött. A szükségszerűségek felismerése eredményeként hasonló ütemű a tudomány termelőerővé válásának folyamata is. A működő rendszerek fejlettségi foka megnőtt, átalakultak, megváltoztak a rendszerkapcsolatok, ennek megfelelően megváltoztak a környezet elvárásai, hatásmechanizmusai. A változások eredményeként átalakult a szubjektum, a személyiség is.

Mind ezek a változások megkövetelik a rendszer irányításában, vezetésében a korszerű módszerek elsajátítását, alkalmazását, az egyén, de különösen a vezető folyamatos képzését.

A képzés hiánya műszerekkel nem mérhető, egy rendszer paramétereiből sem számitható ki. Megszüntetésére csak egyfajta emberi tulajdonság, a felismerés eredményeként lehetséges. A képzés szükségességének felismerését Szépen hangzik, de közel sem ilyen egyszerű dolog. Csúpn egy kérdésre keressünk választ: *ki ismeri fel?*

Próbáljunk válaszolni egy rendszer, egy vállalat vezetői hierarchiájának tükrében.

Szélsőséges esetben felismeri valamelyik szinten – általában alsóbb szinten – maga a vezető. Már ezzel a felismeréssel ez a vezető elszakad a vezetési szintjétől, a képzés tényével pedig már elszakad a rendszertől is. Bárhová lép, falnak ütközik, „magányos farkas”, megbélyegzett lesz belőle. Eredmény: megválnak a rendszertől önként vagy tanácsolják neki. Már közel sem ilyen szélsőséges eset, ha a felismerés egy alsóbb vezetési szint egészén, vagy különböző szinteken, de egy bizonyos réteget képviselő vezetőkben fogalmazódik meg. A felismerés azonban nem áll meg önmagában, párosul az új, a más, a jobb igényével. Ez a réteg nagyon könnyen megkaphatja a „klikk” jelzőt, ami általában abból ered, hogy közel azonos képzettségű, beállítottságú vezetők, emberek közel azonos nézeteik alapján találtak egymásra. Felismerték azt az igazságot, hogy minél többet tanul az ember, rájön arra, hogy mennyire keveset tud.

Ha ebben a bizonyos rendszerben felismerik a csoportban rejlő potenciális erőt, ezt befogadva a rendszert kirántják a kátvúból, ellenkező esetben tovább süllyed, ha úgy tetszik, maguk alatt vágják a fát.

Sokkal több eredménnyel kecsegtet, ha a felső vezetést látja szükségét a képzésnek, de buktatói ennek is vannak. Nem elegendő ezt csak az alsóbb szintekre vonatkoztatni, mert annak utasítás-, kényszerítője lehet. Olyan vállalati politika, irányítás, perspektíva megfogalmazása – szükséges, melynek következtében egységesen, minden szinten az egyes szintek követelményének megfelelően jelentkezik a felismerés, a képzés igénye. Ennek birtokában kell döntenie a kép-

zési mód megválasztását illetően. Ezek a módok lehetnek:

– központilag meghatározott, időszakonként (általában öt év) szervezett tanfolyamokon való részvétel;

– önképzés, alkalmi rendezvényeken való részvétel;

– vállalati szervezésben történő folyamatos képzés.

Mindenképpen a harmadik változat látszik legkedvezőbbnek, hiszen a lehetőség a vállalati elképzelések megvalósításának szolgálatába állítható. Legfőbb előnyének látszik, hogy az elmélet elsajátítása a vállalati ismert jó, vagy rossz gyakorlati példák, esetek elemzésével teljes körű lehet.

Korlátlan lehetőséget ad a vállalat vezetésének kezébe az egységes vállalati politika értelmezése, kialakítása szempontjából és kimeríthetetlen öltöztetés, ha jól sáfárkodnak vele. Mindezek „csak” melléktermékek, a fő termék a vezetési színvonal egységes fejlődése, a végrehajtói szint érdekeltiségének növekedése.

A megvalósításban, bonyolításban nagy feladat hárul a felső vezetésre. Az elméleti anyagban való jártasság mellett nekik kell szintetizálni, objektívitásra törekedve összefoglalni a viták eredményét, a legkedvezőbb következtetéseket levonni, a gyakorlatban történő alkalmazás lehetőségét megteremtteni. Szükséges jólképzett, hozzáértő törzskar, akik a vezetés segítőként a bonyolítást, előadások megtartását gördülékenyen szervezik és végzik.

A képzésben részt vevőket illetően beszélni kell még egy jelentős problémáról. A lehetőségekhez mérten feltétlenül törekedni kell a résztvevők képzettségbeli homogenitására, míg szakmailag feltétlenül a heterogén összetétel a kedvező. Ebből következik, hogy a képzést differenciáltan, az egyes vezetési szintekre ültetve kell elindítani, lefolytatni.

A vállalati esetek megtárgyalásánál elkerülhetetlen, hogy ne kerüljön szóba egyes vezetői módszer, döntés kapcsán maga a vezető személyisége. Ennek káros következményeit csak őszinte, segítőkész légkör megteremtésével lehet kiküszöbölni. Ez az alapja a vezetőársak között annak, hogy a kollektíva által megtárgyalt és hasznosnak ítélt módszerek elterjedjenek, a javaslatok megvalósuljanak.

A vezetői szakma elsajátításán túlmenően a vállalatnál végzett képzés még számtalan olyan előnyökkel jár, amelyet más képzési formák nem biztosítanak.

Reméljük, hogy a vállalatunknál a DH keretében most beinduló vezetőképzés valóban eredményes lesz. A vezetők saját munkájukon kívül megfelelően fogják értékelni más területek munkáját, a vállalatnál folyó tevékenységeket összefüggésükben, rendszerben fogják átlátni. Az egységes gondolkodásmód lehetővé teszi a felesleges viták elkerülését, egymás jobb megismerését.

Gábor József



Gépmester és munkásör

A fegyveres erők napja alkalmából kis ünnepség keretében köszöntöttük vállalatunk munkásörét és jutalmat adtunk át nekik. A jutalmazottak között volt Kiss János, a csomagolási osztály gépmestere is.

– *Hogyan lett munkásör?*

– Már 18 éves koromban voltam két évig, akkor katonai behívót kaptam és így le kellett szerelnem. 1975-ben már itt, a Dohánygyárban lettem újra e fegyveres testület tagja.

– *Milyen elfoglaltsággal jár ez?*

– A gyakorlatokat általában szabadszombaton és vasárnap tartjuk, ilyenkor bizony az egész nap rámegy. Ősszel és tavasszal nagygyakorlatok vannak, ezeken reggel 7-től este

hétfőig, vagy tovább is részt kell venni és komoly munkát végezni. Én a kiképzés után gépmuskás lettem, 1978-ban a vállalati munkásöröket összevonták, ekkor átkerültem a golyószórósokhoz.

– *Miért csinálja?*

– Igen jó nálunk a kollektív szellem, nagy az összetartás. Itt igazgató, munkás, orvos, egy emberként hajtja végre a parancsot, nincsenek különbségek.

– *A család mit szól hozzá?*

– Amíg a gyerekek kisebbek voltak, nehezebb volt eljárnom, mert a feleségem is két műszakba jár és így azokra a napokra szabadságot kellett kivennie. Most már nagyobbak, így könnyebben tudok otthonról kimozdulni.

– *A csomagoláson gépmester. Munkahelyi vezetőitől hallottam, hogy szereti a szakmáját, ért is a gépekhez.*

– Négy és fél évig voltam a szervizben, ott volt alkalmam a szakmát megtanulni. A tanulókkal a feleségem is foglalkozott, de attól függetlenül bármikor szívesen foglalkozom a szakmámmal, illetve a gépmesterek betanításával.

– *Hogy tetszik a minőségi bérezés, mi a véleménye róla?*

– Alapjában véve nagyon jónak tartom, mert így mindenki érdekelt abban, hogy jó terméket állítson elő és ez látszik is meg a fizetésén. Egy valamit azonban megjegyznék. A minőség elbírálásánál vannak olyan jegyek, amelyekből abszolút pontosan meg lehet ítélni, hogy az jó-e vagy rossz. Vannak azonban olyan hibák, amelyeket ki-ki máshogy minősít. A mérőművek a hibapont megállapítása, ez azonban veszélyeket is hordoz magában. Ki kellene dolgozni egy olyan „sablont”, amely alapján 100 százalékos pontossággal meg lehetne állapítani a termék minőségét, ekkor teljesen reális lenne a minőségi bérezés is.

– *Mit tervez a közeljövőre?*

– Tervemmel és vágyammal azt hiszem, nem vagyok egyedül, én is szeretnék egy családi házat. Eddigi életem során mindig volt egy kis kertünk, ahol lehetett veteményezni, gazdálkodni és ez most nagyon hiányzik. Szép lakásunk van, de sokszor nem tudok mit csinálni. Hiányzik az udvar.

P. M.

Sigora Irma

Takarékosabban a filterrúddal!

A 70-es évek elejétől vállalatunk már csak igen kis mennyiségben gyártott füstszűrő nélküli, úgynevezett „kommersz” cigarettát. Ugyanakkor ebben az időszakban végeztek kísérleteket egy korszerű, multifilteres cigarettá előállítására, mely később a Sopianae nevet kapta és a Pécsi Dohánygyár saját terméként került forgalomba. Mindez megkövetelte a kettős filterrúd előállításának szükségességét és a gyártás alapjainak megteremtését.

A kombinált filterrúddal használt aktívzenes részt saját előállításban, az acetát-részt részben importból, részben a Debreceni Dohánygyár által előállított acetát filterrúdból biztosítjuk. A gazda-

sági ösztönzők vállalatunkat is arra készítik, hogy minél kisebb mennyiségben használjunk fel importból származó anyagot (jelen esetben acetát filterrúdot), és a felhasznált mennyiség túlnyomó részét a Debreceni Dohánygyár által gyártott acetát filterrúdból biztosítsuk.

A Debreceni Dohánygyár acetát filterrúd kapacitása teljes kihasználású. Ennek ellenére saját szükségletén kívül csak kis mennyiséget tud rövid időszakon belül biztosítani. Ez a mennyiség napi 2 millió felel meg, ami kombinált filterrúdgártásunk részére másfél napos ellátást biztosít. Ezért válik szükségessé, hogy az acetát filterrúd vállalatunkhoz

történi szállítása kettő naponként történjen.

Ez a tény a szállítási szervezettségének látszatát kelti (mintha az utolsó pillanatban kapkodnánk), valójában pedig a folyamatos ellátás a szállítást igen pontos megszervezését igényli. Üzemrészünkre az a feladat hárul, hogy a rendelkezésünkre álló acetát filterrúddal takarékosabban gazdálkodjunk, mert minden darab acetát filterrúdra nagy szükség van.

Minden dolgozóknak, aki kombinált filtergyártással foglalkozik, munkáját még körültekintőbben kell végeznie, hogy csökkenjen az acetát filterrúd mennyiség (selejt), amely nem épül be a kombinált filterrúdba.

A törzsgárdatagságról



Ülésezik a termelési osztály törzsgárdabizottsága

Október 30-ig vállalatunk minden területén összeülnek a törzsgárdabizottságok.

A Törzsgárda Szabályzat előírja azokat a feltételeket, kötelezettségeket is, amelyeknek teljesítése jogosítja fel a dolgozót arra, hogy a vállalat törzsgárdatagjainak sorába tartozzon. A törzsgárdabizottságok feladata kétirányú: egyrészt felül kell vizsgálniok a már megjelent törzsgárdatagság soraiba tartozók helyzetét abból a szempontból, hogy nincs-e a törzsgárdatagnál olyan körülmény, amely esetleg a törzsgárdatagságból való kizárást, a törzsgárdatagság szüneteltetésének szükségességét vonja maga után. Másrészt a törzsgárdabizottságok döntenek abban a kérdésben is, hogy a törzsgárdatagságba való felvételre je-

lentkezők közül kiket fogadnak el.

Kiemelten kell hangsúlyozni azt az általában a köztudatban feledésbe menő körülményt, hogy a törzsgárdatagságba való felvételnek csak egyik követelménye a vállalatnál eltöltött idő. Pusztán a szükséges évek elérése még nem teszi érdemessé a dolgozót arra, hogy a törzsgárdatagság soraiba lépjen. Az eltöltött éveken túlmenően a Törzsgárda Szabályzat még a következő feltételeket szabja meg:

a) jelentkező nem áll fegyelmi büntetés hatálya alatt, nincs ellene folyamatban fegyelmi eljárás, betartotta a munka- és a technológiai fegyelmet, ilyen vétségek elkövetése nem jellemző rá, a munkahelyi kollektívába való

beleilleskedése kedvező, munkatársai körében megbecsülésnek örvend, munkahelyi társadalmi, politikai magatartásával a környezetére pozitív hatással van, a vállalat politikai és társadalmi szervezeteinek munkájában részt vesz, a szakszervezet tagja.

Ebben az évben már azok a törzsgárdatagok is belépnek a törzsgárdajutalomra jogosultak soraiba, akik 1979. január 12-től június 30-ig terjedő időben töltötték be a Pécsi Dohánygyárnál az ötödik évüket. Akik július 1. és december 31. között töltik be az ötödik évüket, azok szintén kérhetik a törzsgárdatagságba való felvételüket, de ezen dolgozókat a juttatások szempontjából csak 1980. január 1. napjával lehet a törzsgárdatagság soraiba felvenni.

A Hatalmas Színrabló

A Pécsi Nemzeti Színház Gyermekszínháza ebben az évadban műsorra tűzte *Torr Age Briksvaerd: A Hatalmas Színrabló c. mesejátékát.* A történet főhőse egy magányos bohóc, aki egy végtelen, sötét erdőbe tévedt, s minthogy a kivezést utat nem leli, csak hamar csodálatos kalandokba keveredik. Megsegít egy macskát, aki az erdő láj közbe be-szorult. Jó tett helyébe jót várj: a viszonzás a macska részéről sem marad el. És ez a macska nem akármilyen. Érti a bűvészmesterséget, s ha kell, világosságot varázsol a sötétbe. Társul szegődik a bohóchoz, s nemsoká kiderül, hogy kettejük barátságára milyen nagy a szükség.

Az erdőt különös emberek lepik el, s mindnyájan egy ismeretlen, hatalmas ellenség elől menekülnek. Ezek az emberek félnak és szomorúak, s tetőtől talpig fehérek, mint a méz. Énekelni nem tudnak és mosolyogniuk sem sikerül. A titokzatos ellensége ellopja tőlük a dalt, s eltulajdonította tőlük a szívárvány összes színeit. És az emberek semmit se tehetnek, hiszen az ellenség nem más, mint a Hatalmas Színrabló, akivel szembeállni még senki se mert.

A bohóc részánja magát, hogy megpróbálja a lehetlent. Szövetkezik a macskával, s ketten indulnak el, hogy csellel és fortélyal harcba szálljanak a Színrabló ellen. És a Színrablóra váratlan gyorsasággal rátalálnak. Nem kis leleménybe kerül, de az örök eszén is túljárnak, s már-már ott vannak a Hatalmas úr palotája előtt. Csakhogy a Színrabló folytonosan változtatja az alakját, s így a kalandok sorozata tovább tart...

A működési szabályzatról

Folytatva az ügyrendről megkezdett sorozatunkat, a működési szabályzat további ismertetésére kerül sor.

9. A vállalatnál belüli utalványozás rendje (pénzügyi, anyag- és áru-, eszközutalványozás).

Ez olyan személyre szóló jogosultságok meghatározását tartalmazza, amelynek terjedelmét, valamint a jogosultak munkakörökébe csoportosítását az 1/1978. sz. Ügyviteli Utasítás részletezi.

10. Iratkezelés szabályozása.

Ennek részletes ismertetésére nem térünk ki, minthogy ezeket a szabályokat az iratkezelési szabályzatban találhatjuk meg.

11. Titkos iratok kezelése.

E pontban található rendelkezéseket az állami és szolgálati titok megőrzésére vonatkozóan, valamint az üzemi titok védelmére vonatkozó részletes szabályok is itt vannak meghatározva. Természetesen az üzemi titokra vonatkozó iratanyag kezelésének előírásai is itt találhatóak meg.

12. Távbeszélő és telexhasználatának szabályzata.

Külön kitérnék a távolsági beszélgetések szabályozására. A távolsági beszélgetések néhány kijelölt dolgozón kívül mindenki másra nézve csak a telefonközponton keresztül bonyolíthatók le. A magáncélú távolsági beszélgetések díjait a nyilvántartás alapján mindig a bérelszámolás vonja le a dolgozó soronkövetkező béréből.

13. Vállalati vendégszobák igénybevételének rendje.

A vendégszoba igénybevételét kizárólag a vállalat igazgatója, távollétében a helyettesei engedélyezhetik, a résztvevőkről a titkárság és a portavezet nyilvántartást.

14. Üzemi demokrácia fórumainak szervezete és működési rendje.

E pontról nem szükséges bővebben írni, minthogy a rendelkezés megjelenésekor azt részletesen ismertettük az újságunkban.

15. Szocialista munkaverseny irányításának és szervezésének rendje.

A munkaverseny irányítását a vállalat igazgatója és a vállalat szakszervezeti szerve együttesen végzi. A munkaverseny nyel kapcsolatos feladatokat az értékelések határidejét külön munkaverseny-szabályzat írja elő.

16. Vezetői munkakörök átadásának rendje.

Itt tételesen felsorolásra kerültek azok a különösen jelentős munkakörök, ahol személycseré esetén a munkakört jegyzőkönyvileg kell átadni és átvenni.

17. Kiküldetés engedélyezésének rendje.

Ebben a pontban az az új rendelkezés, hogy az osztályvezetők részére az igazgató leadta a kiküldetés elrendelésének jogát. Így az osztályvezető jogosult az irányítása alá tartozó dolgozó kiküldetését aláírni és a kiküldetés elvégzését igazolni.

18. Számviteli bizonylati rend.

A fő elv, hogy minden olyan gazdasági eseményről, amely a vállalat aktív vagy passzív vagyონrészeinek állományát vagy összetételét változtatja meg, bizonylatot kell kiállítani, az esemény megtörténtének időpontjában oly módon, hogy a megőrzési határidőig az adatok olvashatók legyenek. Hogy mire, milyen bizonylat kiállítása szükséges, arra a vállalat bizonylati albumában találunk választ.

19. Vállalati beruházások előkészítése és ellenőrzése.

E témakörben szabályozva van a tervekészítés, az információadási kötelezettségek, a beruházások lebonyolítása, az előírt nyilvántartások vezetése és az, hogy kinek e témában mire terjed ki a hatásköre, milyen feladatokat köteles elvégezni és miért tartozik felelősséggel. A társosztályok feladatait is előírja a beruházásokkal kapcsolatban.

Novemberi számunkban a szervezeti és működési szabályzatról szóló ismertetőnk befejező része következik.

Dr. Simon Gy. né

Múzeumi és műemléki Munkarend az hónap ünnepeken

Az október hónap Pécs kulturális életében igen jelentős. Tizennyolcadik alkalommal rendezik meg a múzeumi és műemléki hónapot, melynek keretén belül színes, változatos, kultúreményeket ajánlanak az érdeklődőknek. A nevezetes esemény szeptember 28-án Nyíregyházán kezdődött, a Nyíregyháza-Sóstói múzeumi falu felavatásával. A hónap folyamán tárlatvezetés lesz a Zsolnay és Csontváry Múzeumokban, szakavatott vezető mutatja be a szigetvári várat, a „fekete kincs” városáról, Komlóról tart előadást Cserdi András múzeumvezető Komlón. Érdekesnek ígérkezik az ófalui tájházban megnyitandó esztergályos- és székfőzőműhely kiállítása is. A Munka és Művelődés mozgalom kere-

tén belül tárlatvezetés lesz az Uitz Múzeumban, ezenkívül néprajzi kiállítást rendeztek a Modern Magyar Képtárban, amely biztos sok látogatót vonz majd ebbe a szép képtárba. Nemcsak Pécs bővelkedik programokban, hanem Mohács, Harkány és Sellye is. Az ibafai múzeumban pipatörténeti kiállítás lesz, Bakócán meg lehet tekinteni a református egyház művészeti gyűjteményét. Aki Zengővárkonyba jár, keresse meg a Filep Lajos emlékszobát, maradó emlémmel fog távozni onnan. A változatos programoknak az a célja, hogy jobban megismerjük a múzeumban folyó munkát és népszerűsítsük a régi és jelenkori emlékeket, értékes műalkotásokat.

Dolgozóinkban már az elmúlt időszakban felmerült az a kérdés, milyen munkarend szerint fogunk dolgozni a karácsony és újév körüli időszakban, illetve nincs-e lehetőség arra, hogy a karácsony és újév közötti munkanapokat áthelyezzük.

Mindkét téma vizsgálatát a vállalat vezetősége napirendre tűzte.

Mivel a felügyeleti szerv álláspontja is az, hogy a munkarendben időszakos változtatást nem helyesel, ezért a kérdéses időszakban a munkarend a törvényes előírásoknak megfelelően fog alakulni.

Az 1979. évi munkaszüneti napok körüli munkarendről a 16/1978. (XI. 29.) MüM sz. rendelet tartalmaz előírásokat. A kiadott rendelkezés szerint az előbbiekben részletesen közöljük a karácsonyi és újévi ünnepekkel kapcsolatos munkarendet, mind a páros héten, mind pedig a páratlan héten szabadszombatos dolgozókra vonatkozóan.

Páros héten szabadszombatos dolgozók munkarendje a következő lesz:

december 1. szombati nap szabadszombat,

december 15-én szombaton, szombati munkarend szerint dolgozunk,

december 22-én, szombaton, teljes munkanap szerint dolgozunk,

december 23-án, vasárnap, szabad nap (sz.szombat),

december 24-én, hétfőn, heti pihenőnap (vasárnap)

december 25-én, kedden, munkaszüneti nap (fiz. ünn.),

december 26-án, szerdán, munkaszüneti nap (fiz. ünn.),

december 29-én, szombaton, teljes munkanap,

december 30-án, vasárnap, szabad nap (sz.szombat),

december 31-én, hétfőn, heti pihenőnap (vasárnap),

1980. január 1-én munkaszüneti nap (kedd).

Páratlan héten szabadszombatos dolgozók munkarendje a következő lesz:

december 8-án, szombati nap, teljes munkanap,

december 22-én, szombati napon teljes munkanap,

december 23-án, vasárnap szabad nap (sz.szombat)

december 24-én, vasárnap szabad nap (sz.szombat)

december 24-én, hétfőn, heti pihenőnap (vasárnap),

december 25-én, kedden munkaszüneti nap (fiz. ünn.),

december 26-án, szerdán munkaszüneti nap (fiz. ünn.),

december 29-én, szombaton, teljes munkanap,

december 30-án, vasárnap szabad nap (sz.szombat),

december 31-én, hétfőn, heti pihenőnap (vasárnap),

1980. január 1-én, kedden, munkaszüneti nap.

Tehát a két ünnep között 27., 28. és 29-én teljes munkanap lesz. Látható a fenti munkarendből az is, hogy mind a páros héten szabadszombatos, mind pedig a páratlan héten szabadszombatos dolgozóknál a karácsonyi ünnepek körül négy nap, szilveszterkor és újévkor pedig háromnapos munkaszünet lesz.

Reméljük, hogy mindenki ennek alapján jó előre számításba veszi magánprogramjainál a decemberi havj munkarendét és kívánjuk mindenkinek, hogy a munkaszüneti napokon kellemesen érezze magát és jól pihenjen.

Tóth Livia

Bizalmiak vetélkedtek



A győztesek: Tancsik Lajosné, Regényi Istvánné és Kiss Imréné

„Szakszervezeti bizalmi”. Vajon mit jelent ez a kifejezés számunkra? „Pénzbeszedő”-t, aki, fizetősor jön és kéri a 25, 50 forintos bélyeg árát, vagy talán mást is takar ez a fogalom?

Igen! De, hogy mennyi mindent még, ezt megtudhattuk az országos élelmiszeripari kezdeményezés hatására a Pécsi Dohánygyárban szervezett szakszervezeti bizalmiak vetélkedőjén.

A gyári szakszervezeti bizottság igyekezett mindent megtenni annak érdekében, hogy sikeres legyen a bizalmiak szereplése a vetélkedőn.

Előadásokat hallgathattak a szakszervezeti munka problémás területeiről, melyek azt

célozták, hogy felelevenítsék az ismereteiket a munkájukkal kapcsolatos követelményekről, előírásokról.

S a szombat délelőtti vetélkedő zökkenőmentesen, kellemes hangulatban került megrendezésre, ahol természetesen gratuláltunk a három élenjárónak: dr. Tancsik Lajosnénak, Regényi Istvánné és Kiss Imrénének.

Aki győztek és akik részt vettek a vetélkedőn, azoknak csak egyszerűen annyit, hogy köszönet érte. Köszönet, de nemcsak a részvételért, hanem mert ők bizonyosan tudni fogják, hogy adott szituációkban a hétköznapi munkában mi jár nekünk, mit kérhetünk a vállalatától és mi az, amit ezért

tennünk és nekik tenniük kell. Naprakésznek abban, hogy adott gondunkkal a szakszervezet milyen fórumához forduljunk, hol tud nekünk segíteni az érdekképviseleti szervünk, milyen esetleges anyagi és erkölcsi támogatást kaphatunk.

De engedjék meg nekem, hogy ünnepontot legyek annyiban, hogy megjegyeztem a következőket: a mintegy 35-40 bizalmból erre az öket közvetlenül érintő, munkájukat segíteni kívánó rendezvényre 15-en jöttek csak el. Ezek szerint bizalmijaink fele csak valóban „pénzbeszedő” lenne?

B. M.

Az ötödik csomagológép szerelője

(Folytatás az 1. oldalról)

Halk szavú, csendes, komoly ember. Nálunk a szervizirodában öltözik át — ezenkívül nem nagyon látom, legfeljebb ha egy-egy cigarettára, vagy kézmosásra jön be az irodába. Egész nap a csomagológép mellett tartózkodik.

Sok szót tud magyarul, de a mi beszédünket, nehezen érti. Ezért egy rövid beszélgetésre igénybe kellett venni Natasa (bizonyára mindenki ismeri: Gasteiger Lászlóné) segítségét. Ők ketten oroszul nagyon jól megértették egymást.

Személyes jellegű kérdéseinkre elmondja, hogy a Skoda Művek pilseni gyáregységében

dolgozik. Pilsentől 20 km-re lakik és naponta vonattal jár be a gyárba. Az út kicsit hosszú, de nagyon kényelmes. Két felnőtt gyermeke van, lánya 25, fia 21 éves.

Kérdésünkre, hogy hány országban járt, illetve szerelt már csomagológépet, elmondta, hogy négy országban: Szovjetunióban, Jugoszláviában, Bulgáriában és Magyarországon. Szovjetunióban üdült is, kicsit ott tanult meg oroszul.

Magyarországon sokszor járt már, szerelt gépet Sátoraljaújhelyen, Debrecenben. Pécsen először 1972-ben volt. Ekkor celofánzó gép is jött a csomagológéppel. A celofánzó gépet egy fiatal kollégája ál-

lította be, csak csomagológépek szerelésével foglalkozik. A celofánzó gép szereléséhez fiatal, jószemű szerelők kellenek.

— Milyenek találja a várost és hogy érzi itt magát?

— Ocseny jól, mnogo szép gorod... — A Pannónia szalóban lakik, gyalog jár be a gyárba, de nem a poros, zajos Rákóczi úton, hanem kis kerülővel nyugodt, szép utcákban. Esténként és a hétvégeken nagyon sokat sétál a városban.

A szálloda étterme kicsit drága, ezért gyakran olcsóbb éttermekben vacsorázik. Az

Arany Kacsát ismeri? — gondoltuk, mi is ajánlunk egyet. Lerajzoltuk, hogyan juthatoda — sajnos az utca nevét nem tudtuk.

— Hogyne ismerem — mondja, — a Terezs (Teréz) utcában, jó szerb muzsika, finom étel.

Járt már Harkányban és el szeretne menni Siklóra, esetleg Szigetvárra is. Ez utóbbit Natasa ajánlatára döntötte el.

— És a gyárunkról mi a véleménye?

— Mindenki nagyon kedves, udvarias velem. Jól érzem itt magom.

A csomagológépekkel jól

Vetélkedő a rádióban

Izgalommal bontottam fel a Doktor Sándor Művelődési Központtól kapott levelet, melyben közölték velem, hogy 1979. szeptember 18-án, délután 5 órakor jelenjek meg a Pécsi Rádió Zetkin Klára utcai székházában, a Munka és Művelődés akció hatodik rádiós minivetélkedőjén. A vetélkedőre sorsolás útján kerültem be. A vetélkedő témája ez alkalommal a „Korszerű műveltség” volt. Mondanom sem kell, hogy milyen nagy volt az izgalom, mert még semmiféle vetélkedőn nem vettem részt, hát még rádiós vetélkedőn!

Szorongással mentem a Pécsi Rádió székházába. Nagyon barátságosan fogadtak bennünket, ugyanis még három vállalatot jelent megegyező szocialista brigádtag. Tehát négyen voltunk: a 12-es VOLÁN Vállalattól, a Kesztyűgyárból, a Postától és a Dohánygyárból. Mivel mindannyian izgultunk, a riportert igen közvetlenül és barátságosan társalgott velünk, a felvétel kezdése előtt.

Közben megérkeztek a zsűritagok is. Bemutatkozás után, mint régi ismerősökkel, társalogni kezdtek velünk. A beszélgetés közben izgalomunk alább hagyott, és míg elkészültek a felvételhez szükséges berendezésekkel, mindannyian fesztellenül társalogtunk köznapidolgokról.

Végre kezdetét vette a vetélkedő! Négy kérdése volt

mindenkinek, amire gondolkodás nélkül, azonnal felelni kellett. Egy-egy választ 1-5 pontig értékelt a zsűri. Ha valaki nem tudott felelni, tovább kellett adni a kérdést a következő résztvevőnek. A „Korszerű műveltség” témaköre nagy, sok mindent foglal magába. Félünk a kérdésektől, pedig így vizsgálódva, nagyon egyszerű volt az egész. Ilyen és ehhez hasonló kérdések voltak: „A politikai állásfoglalás műveltség kérdése-e, vagy sem?” „Milyen műveltséget ad ma az általános iskola?” „Mi jellemző a szocialista emberre és a szocialista brigádokra?” És még ehhez hasonlóak. Nem is a válasz volt nehéz, hanem a felelet kifejezése szép, szabatos, értelmes megfogalmazása, gondolkodás nélkül. Mivel minden elműlik egyszer, a vetélkedő is véget ért. Jött az eredményhirdetés. Az első díjat a 12-es VOLÁN Vállalat vitte el 16 ponttal, a második díjat a Pécsi Dohánygyár 15 ponttal, a harmadik helyeztet a Kesztyűgyár lett. Az első díj 200 Ft-os, a második díj 140 Ft-os könyvvásárlási utalvány volt.

Még két rádiós vetélkedő lesz. A résztvevőknek azt tanácsolom, nem kell izgulni, nem olyan nehéz, mint ahogy előtte gondolta az ember. A szerzett pontokat a nagy vetélkedőn a brigádok vihetik magukkal.

Somos Antalné

Hírek

— Szeptember 14-15-én a DOVÁT vállalatunknál tartott személyzeti értekezletet. A résztvevő személyzeti vezetők beszámoltak az éves munkaterv végrehajtásáról, a minősítések elkészítéséről, az ezzel kapcsolatos jogkörokről, hatáskörokről.

— Szeptember 28-án vállalatunk pártvezetőségének titkára ünnepélyesen beindította a politikai vitakört. Az első alkalommal a fogyasztói árak szerepéről, valamint a minőségi bérezésről tartott vitaindítót Bertram Gáborné személyzeti osztályvezető, a vitakör vezetője.

— Új tagokkal bővült vállalatunk pártvezetete. Az elmúlt időben Szomor Mihályt, Milics Iónát, Hegyi Ferencné és Jancsi Sándornét vették fel a tagok közé.

— Befejeződött vállalatunknál a dohányválogatás. Ezen időszakban 138,5 tonna hevesi dohányt válogattak le nyugdíjas dolgozóink, a tervezett 300 tonnával szemben. Hogy nem lett több, ez nem rajtunk múlt. A DDT nem tudott több dohányt biztosítani válogatásra. A segítségért a DDT vállalat igazgatója levélben mondott köszönetet vállalatunknak.

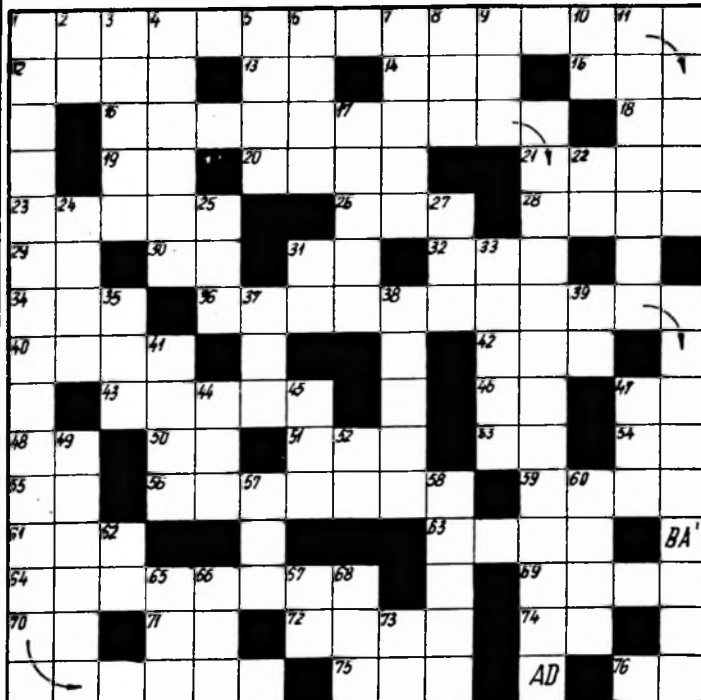
— A MÉTE helyi szakcsoportja munkatervében ez évben még két előadást tart november 8-án, Gábor Józsefné és Sigora Irma tart előadást „Veszteségfeltárás a Pécsi Dohánygyárban” címmel. December 4-én Molnár Ádámné ismertetőjét hallgathatják meg az érdeklődők a szelektív szűrőhatékonyság fejlesztésében elért eredményekről, a multifiltergyártásban.

Fotósarok



Az ősz őrök témája: a szüret. Képünk szerint idén sem mulasztotta ezt lencsevégre kapni a fotós. „Szüreti hangulat...”

Keresztrejtvény



Vízszintes: 1. Tompa Mihály időszéri versonai (zárt betűk: T, N, E, A). 12. Korhol. 13. -ra képző párja. 14. Lengyel légiforgalmi vállalat. 15. Kötözött jutalom - ford. 16. Az idézet harmadik sora (zárt betűk: R, O, AD). 18. Tetejére. 19. Növény része. 20. Pozitív elektród. 21. Földet forgat. 23. NALEK. 26. Gallium és kén vegyjele. 28. Rágószerve. 29. Rangjelzés. 30. Tagadószó. 31. A kobalt vegyjele. 32. Rendben! 34. Stan párja. 36. Az idézet befejező sora (zárt betűk: A, E, D, BA). 40. Foka - keverve. 42. NYG. 43. Lóbiztató számszám. 46. Tág fordítva. 47. Esztendő. 48. Neon vegyjele. 50. ZU. 51. Mennyei. 53. Szikladarab. 54. SE. 55. YL. 56. Túvel ideerősít. 59. Kenyeret vág (ford.). 61. Régi hosszmeték. 63. A túlsó partra jut (keverve). 64. Fakírok. 69. Férfinev. 70. GZ. 71. Néz egynemű. 74. MA. 75. TOL. 76. Töszámnév.

Függőleges: 1. Az idézet

második része (zárt betűk: Z, I, E, Y, G, A). 2. Kettősbetű. 3. Levegő után kapkod. 4. Külföldi. 5. Anyátlan - apátlan. 6. JEAN. 7. A csomagoló eszköz. 8. Apaállat. 9. HTB. 10. RJ. 11. Növények. 17. Nagytestű kutyafajták. 24. Forma. 25. Főzeléknövény. 27. Fanyar gyümölcs. 31. Római száztöven. 33. Zsírrok. 35. Nátrium, oxigén. 37. Én - latinul. 38. A sor elé jegyez. 39. AG. 41. Becézett fiúnev. 44. Jól tanul. 45. Kikötőhely. 47. Értelem. 49. Könyv első sora. 52. Gallium vegyj. 57. ETT. 58. Pokol. 60. Nem arra. 62. FZ. 65. Régi uralkodói cím (keverve). 66. ÉZS. 67. ÁAAA. 68. Kérdés, személyre. 73. Idegen tagadás.

Beküldendő a vizsz. 1., 16., 36. és a függőleges 1. sz. sorok helyes megfejtései a szerkesztőség címére 1979. november 10-ig. A helyes megfejtők jutalomkönyvben részesülnek.

Cím: 7601 Pécs, Pf.: 54.

A Vörös kereszt munkájáról

1979. szeptember 17-én ülést tartott a helyi Vörös kereszt vezetősége, az 1979. évi munkaterv célkitűzéseinek végrehajtását értékeltük.

Az országgyűlés törvényt hozott a környezetvédelemről. A Vörös kereszt szervezet részt vállalt ebből a tevékenységből. A folyamatos nevelőmunka eredményeként sikerült tovább szélesíteni a tisztasági mozgalmat. Gazdagodott és korszerűbbé vált az egészségnevelő tevékenységünk. Az egészségügyi hónap keretén belül felvilágosító előadásokat tartott a helyi Vörös kereszt elnöke, dr. Marton Ilona üzemmorvos. Az előadássorozat tematikájában szerepelt az egészséges táplálkozás, a higiéné, valamint a munkahelyi ártalmak ellen való védekezés. A védőeszközök használatának fontosságára előadássorozat hívta fel a dolgozók figyelmét. Minden évben fontos feladatunk a rákszűrés megszervezése.

Az ifjúsági vörös kereszt tevékenység kiterjesztését tűztük ki célul, egyelőre még eredménytelenül. Az üzemi elsősegélynyújtó állomások megszervezése hagyományos feladat a Vörös kereszt tevékenységében. Higiéniai minimum tanfolyam szervezésével elértük, hogy minden munkahelyen vizsgázott elsősegélynyújtó működik.

A helyi Vörös kereszt legeredményesebb munkája a „SOS” véradómozgalom megszervezése volt, valamint a térítésmentes véradónap éventéki szervezése. Az eredmények elérésében elsősorban köszönet jár a gyári véradókollektívának. Véradóink emberségből jelesre vizsgáltak.

További célkitűzéseink végrehajtását a Vörös kereszt megfelelő hálózattal tudja végrehajtani, szervezetük aktivistáinak létszámát szeretnénk növelni. Sok feladat vár, mindenkit érintő hasznos, nélkülözhetetlen tevékenységével az egyének és az egész közösségnek tesz szolgálatot.

A hatékony vörös kereszt munkát elősegíti a társadalmi vek és a Vörös kereszt együttműködése, valamint a vállalat vezetőinek támogatása.

PÉCSI DOHÁNYGYÁR

A Pécsi Dohánygyár dolgozóinak lapja
Szerkesztel a szerkesztő bizottság
Felelős szerkesztő: Várhegyi József
Kiadja a Baranya megyei Lapkiadó Vállalat
Felelős kiadó: Braun Károly

Pécsi Szikra Nyomda
7630 Pécs, Engel János u. 8.
F. v.: Szendrői György

A tengerenél

Egy kirándulás mindig tartogat meglepetéseket. Különösen áll ez egy ezer kilométer meghaladó útra. A dohánygyár KISZ-eseivel július végén Bulgáriában, az Aranyhomokon töltöttem 10 napot.

A meglepetés a Nyugati pályaudvar „F” vágányán kezdődött azzal, hogy a 26 órás útra 8 személyes „ülőláló” fülkét sikerült biztosítani, ahol a komfortérzet „csak” a koelektrifikáció és a jövedv biztosította.

„Elhelyezés faházakban, teljes ellátással”, szölt az indulás előtti tájékoztató. A teljes ellátás bolgár értelmezése a következő meglepetés: kapsz 45 leva (kb. 750,- Ft) talont, mellyel az egymást erő és szebbnél szebb éttermek szinte bármelyikében étkezhetsz. Magyarul: visszakapod az étkezési pénzt, oszd be magadnak, hogy az utolsó napokra is jusson. Számomra külön érdekeség, hogy az árak és az ét-

Ezen kötöttségektől eltekintve programunk teljesen szabad és kötetlen volt, így aztán bőven maradt idő fürdésre a kellemes, medúzadús tenger vízben, meglovagolva a hullámokat, hogy némelyike szinte a napozók közé dobja ki az embert.

Az aranyhomok kilométereken át húzódó szállodasorával, egybefüggő széles, homokos strandjával, csodálatos látvány a szinte mindenkor szikrázó napsütésben.

Bolgár barátaink pedig mesterei az esti és egésznapos programok szervezésének.

Egy ilyen egésznapos program keretében látogattunk el szárnyashajóval a Várnától délre fekvő, és talán a bolgár tengerpart legszebb gyöngyszeme, műemlékvárosába, az ódon hangulatú, nagy múltú Neszebarba.

Az alig egy óra alatt bejárható hajó alakú félsziget több,



termek osztálybesorolása - ha egyáltalán van ilyen - közt nincs összefüggés, sőt a tengerparti reprezentatív „Riba” étteremben dugig ettük magunkat a mindenféle finomságokat tartalmazó svéd-asztalnál, sőt a csapavert vörösboros hordó is a szabad rablást sejtette, melyet ugyan nem mertünk megkockáztatni. A számla ugyanakkor csak a pottom áru nagy tál rákot és az elfogyasztott sört tartalmazta csekély végösszeggel.

mint három évezredes lakott hely, melyet keskeny földnyelv köt össze a szárazfölddel.

Kevés hely van a világon, ahol ily kis területen ennyi, a bizánci művészet legszebb ragyogását megcsillantó templomot találunk.

Kellemes kikapcsolódást, ezer élményt nyújtó tengerparti nyaralásunkat beárnyékolta a vízszautazás viszontagsága, mely pécsi küldöttségünk számára két éjszakai alvászmentességet



Apropó, rák: üzemi kosztunk hiányossága, hogy ritkán szerepel az étlapon, így aztán bizonyára jót mulattak a pincérek azon a pusztításon, amit a rákok közt végeztünk, felfalva szinte minden porcikáját, amikor annak csak az ollója tartalmaz kevés, de annál pompásabb csemegét.

Az ilyen jellegű táplálkozások után ki-kel felállította a maga kis elméletét, miszerint indokolni próbálta, miért kellett mindenkor félőrs körzetben maradnia az illemhelyek valamelyikétől.