

# PÉCSI Dohánygyár

VI. ÉVFOLYAM, 10. SZÁM

A PÉCSI DOHÁNYGYÁR DOLGOZÓINAK LAPJA

1979. NOVEMBER

## Novemberi ünnepeink

November hónap a munkásmozgalom történetében hazánkban is az évfordulók hónapja. 62 évvel ezelőtt a szocializmust a világon egyetlen ország képviselte, az Oroszországi Szovjet Köztársaság. Néhány év múlva Mongóliában is néphatalom született.

Mi, magyarok büszkék lehetünk arra, hogy országunk elsőként követte a szovjet példát. Országunkban 1918. október 31-én kezdődött az osztrórszás forradalmak időszaka, mely Európa több országát hozza lázba, és rövidebb, hosszabb időre a forradalmi erők veszik kezükbe az irányítást. A burzsoázia összefogása, nemzetközi méretű erők mozgósítását megdöntésükre, ami kivéve a Szovjetuniót, sikerül is.

A Szovjetunió és szövetségeseinek a második világháborúban a fasizmus felett aratott győzelme után több európai és ázsiai országban győzött a szocialista forradalom. Világossá vált, hogy más népek számára is van lehetőség lerázni magukról az elnyomás igáját, saját kezükbe venni sorsuk irányítását.

November hónap az évfordulók egyben emberi sorsfordulókát is jelent. Az októberi forradalmat követő egy év múlva, 1918. november 16-án Magyarországon kikiáltják a Népköztársaságot. A polgári demokratikus koalíció le akarja zárni az átalakulást, amit a baloldali erők nem tekintenek befejezetnek. A megelőző időszak megtörtélt intézkedései azonban már létrehozta az erőkhatárt, ami képes volt arra, hogy megfelelően felvegye a harcot a szocialdemokrata jobboldallal. 1918. november 24-én megalakul a Kommunista Magyarországi Pártja. Megalakulása után a KMP gyorsan fejlődik szervezeten, ezt azonban messze megelőzi tömegbefolyása. Szinte csodával határos, hogy mindössze négy hónap fennállása alatt győzelemre vitte a proletárdiktatúra ügyét, létrejött a Magyar Tanácsköztársaság, amelyben sorsdöntő szerepe volt a munkásosztály forradalmi egységének, a két munkáspárt egyesülésének, csakúgy, mint 1948-ban, a második magyar proletárdiktatúra létrejöttkor. Nem véletlen, hogy az osztályellenesség a népi hatalom ellen folytatott harcban a párt után a munkásosztály egységfrontja ellen irányította támadásait.

E történelmi évfordulók sorában nem szabad megfeledkezni a szűkebb hazánk, Baranya és Pécs felszabadulásának évfordulójáról sem, 1944 novemberében kezdte meg a szovjet hadsereg Baranya felszabadítását. 1944. november 29-én szabadítja fel Pécsset. A pécsi munkásság és a kommunista párt szervezkedése is ezzel vette kezdetét. December 2-án Pécs polgármestere a kommunista párt rendelkezésére bocsátja a volt Nemzeti Casinó, ma Helyőrségi Művelődési Központ helyiségeit. Tisztelettel és megbecsüléssel kell visszaemlékeznünk ezekre az időkre és történelmi sorsfordulókra, hisz ezek határozták meg mai életünk rendjét és útját.

Északi József

## A törzsgárdatagság egyik feltétele a fegyelmezett munka

A területi törzsgárda bizottságok minden területen megtartották tárgyalásait a törzsgárdatagság felülvizsgálatáról és az új feltételek felvételi kérelmének elbírálásáról.

A törzsgárda bizottságok 44 felvételi kérelem ügyében döntöttek. 42 dolgozót felvettek a törzsgárdatagság soraiba. Ezek közül azok az új tagok, akik január 1-től június 30-ig bezárólag töltötték be a törzsgárdatagsághoz szükséges évet, már ez évben, akik pedig július 1-től december 31. közötti időben töltötték be a szükséges évet 1980. január 1-től jogosultak törzsgárdatagságra. A termelési osztály törzsgárda bizottsága az előkészítésből Kiefer János és Magyar Zoltán felvételi kérelmét elutasította. Kiefer János munkafegyelmelését, Magyar Zoltán pedig t. elleni cselekmény miatt nem felelnek meg azoknak a követelményeknek, amelyek a Törzsgárda Szabályzat szerint érdemessé teszik a dolgozót, hogy a törzsgárda tagjai legyenek.

A törzsgárda bizottságok személy szerint felülvizsgálták a régebbi törzsgárdatagság helyzetét is. A felülvizsgálat alapján összesen 12 fő törzsgárdatagságát szüneteltették. A törzsgárdatagság szüneteltetésének konkrét eseteit érdemes elemezni, már csak azért is, hogy mindenki előtt világosan álljon, hogy melyek azok a magatartási formák, amelyeket mindenkinek el kell kerülni ahhoz, hogy törzsgárdatag maradhasson. Az igazgatási és

jogi osztályon Bártai Lászlóné és Farkas Józsefné II. dolgozó törzsgárdatagságát szüneteltetik egy évi időtartamra; munkafeladataikat nem megfelelően látták el, a társadalmi munkában egyáltalán nem vesznek részt. A termelési osztályon az alábbi dolgozóknak szüneteltették hosszabb-rövidebb időre a törzsgárdatagságát: Orosz Károlyné igazolatlan mulasztás miatt fél év, Balogh Jánosné igazolatlan mulasztás miatt egy év, Balogh László fegyelmi vétség miatt egy év, Csutorás Gyula munkavédelmi szabályok megsértése, sorozatos késések miatt egy év, Futás Györgyné igazolatlan mulasztás miatt egy év, Németh Gyuláné I. tt. elleni cselekmény miatt fél év, Nagy Sándor II. munkavédelmi szabálysértés és igazolatlan mulasztás miatt fél év, Takács László fegyelmi vétség miatt egy év. Folyamatban van Faller József üve a vállalati törzsgárda bizottsága előtt: törzsgárdatagságát fél évre szüneteltette a területi törzsgárda bizottsága. A dolgozó a határozat felülbírálására kérelmet terjesztett elő. A munkaügyi osztály területéről igazolatlan mulasztás miatt a bizottság Barka Dezsőné törzsgárdatagságát határozatlan időre szünetelteti.

A törzsgárdatagság szüneteltetése nem jelenti természetesen azt, hogy a törzsgárdatagságát — amennyiben magatartásán tartósan javít — véglegesen elzárják attól a lehetőségtől, hogy a törzsgárda tag-

ja lehessen. A szüneteltetés időtartamának lejárta után ugyanis a törzsgárda bizottságok ismét felülvizsgálják az érintett törzsgárdatag helyzetét, és amennyiben a szüneteltetésre okot adó magatartása megváltozott, úgy nincsen akadály annak, hogy ismét vizsgakerüljenek a törzsgárdatagok sorába.

A törzsgárda bizottságok működésével kapcsolatban fel szeretnénk hívni a figyelmet arra, hogy a nem kívánatos félreértések elkerülése végett célszerű, ha a jövőben a törzsgárdatagság szüneteltetését kimondó határozatokban konkrétan megjelölik azokat az okokat, amelyek miatt a bizottság a szüneteltetés mellett döntött. Tehát kerülni kell az olyan általános megfogalmazást, mint pl.: „szocialista munkaerkölcsbe ütköző magatartás”, e helyett célszerű konkrétan megírni, hogy a szüneteltetésre azért került sor, mert nevezett pl. munkahelyén sorozatosan ( dátumok) ittasan jelent meg.

Reméljük, hogy a törzsgárda bizottságok munkáját a jövőben folyamatos aktivitás jellemzi majd és ez hozzájárul ahhoz, hogy minden törzsgárdatag figyelmét felkeltse saját magatartásának felülbíráására. Ez is egy jó lehetőség arra, hogy valóban egy minden szempontból kifogástalan kollektívá váljunk.

Simon Gyuláné

## Megemlékezés november 7-ről



November 6-án ünnepi megemlékezést tartottunk vállalatunknál, a Nagy Októberi Szocialista Forradalom 62. évfordulója alkalmából. A korábbi évekhez, ünnepekhez hasonlóan, most is a Mátyás király utcai Általános Iskola úttörői adtak színes ünnepi műsort az ünnepségen megjelent dolgozóknak.

Északi József megemlékező beszédében méltatta a forradalom jelentőségét, majd Irimi Sándor igazgató kitüntetését, jutalmakat adott át Szilvási Ferencné, Bérczesi Istvánné, Borissza János „Kiváló Munkáért” miniszteri kitüntetésben, Borissza János ezenkívül az „1 millió kilométer balesetmentesen” kitüntetésben részesült, Danajka Tiborné SZOT ezüst fokozat, Kovács István II. Kiváló pártmunkáért, Csontos Jenő és Kovács József önkéntes tüzoltók 5 éves szolgálati érem kitüntetésben, Huber Jenő vezérigazgatói dicséretben részesült. Vállalatunk kiváló dolgozóit lettek: Zsíkó Margit, Északi József, Reisz Béla, Tokay Károlyné, Gyimesi Sándor, Kiss Antal Istvánné, Rácz György, Bán Erzsébet, Németh Józsefné, Gsteiger Hildegard, Dénes Sándor. Az önkéntes vérédonnap megszervezéséért Bordács Erzsébet pénzjutalomban részesült.



November 29-én ünnepeljük Pécs városa felszabadulásának 34. évfordulóját. Az ősi város ebben a hosszú, történetéhez képest röpké három és fél évtizedben sokat fejlődött. Olyan létesítményeket adtak át, amelyek ma már a város arculatát is meghatározzák. Képünkön: a megújuló Széchenyi tér.

## Kritikusan és önkritikusan

A pártszervezetek a közeljövőben igen nagy feladatok előtt állnak. 1980 januárjában kerül sor a beszámoló és vezetőségválasztó taggyűlésekre. Értékelnünk kell az elmúlt öt év munkáját. Kritikusan és önkritikusan feltárni a hibákat. Északi József, az I. sz. pártalapszervezet titkára hét éve áll az alapszervezet élén. Foglalkozik a fiatalokkal, résztvevője és időnként vezetője a politikai vitakörnek. A pártmunkáról igen széles áttekintése van, ezért kérdezzük őt az elmúlt öt évről, a pártban folyó munkáról, a jövő feladatairól.

— Hol kapcsolódik a párt a gazdasági munkába, hogyan jelentkezik ott a hatása?

— Tudvalevő, hogy a párt-határozatok tartalmazzák a gazdasági feladatokat is. A pártirányítás szerves része a gazdasági munkának. A határozatokban foglaltakat alapszervezetekig bontják le és azután ennek alapján végzik a gazdasági munkát is. Ezek a határozatok mindenkire nézve kötelezőek. Vállalatunknál a legfontosabb feladatokat a cselekvési programban határozzuk meg, pontosan megjelölve a határidőket és a felelősöket is. A munkát rendszeresen számonkérjük, ellenőrizzük.

— Ön szerint jó ez a cselekvési program?

— Jó, mert a döntő fontosságú, a dolgozókat érintő kérdések benne vannak, azonban sokszor bonyolult az ellenőrzés. Az ellenőrző tevékenységünkön a jövőben változtatni fogunk.

— Milyen feladatok előtt állnak, a következő öt évben milyen gazdasági, gazdaságpolitikai problémákat kell megoldaniuk?

— Senki előtt nem kétséges, hogy a jövőben több munka háruul majd a pártszervezetekre, de a pártban kívüliekre is. Részünkről nagyobb szerep jut személyes példamutatásra, szigorúbbnak kell lennünk, és a felelősségvonnás is erőteljesebb lesz. Mindenki tudja, hogy többet kell dolgozni ezért a jövővedelemért, amelyet most kapunk. Nagyon nehéz megma-

gyaráznunk az embereknek, hogy miért kapnak kevesebbet. Azt gondolom, ennek az az oka, hogy hozzászoktak a könnyen szerzett jövedelemhez — én sem vagyok kivétel. Tudomásul kell vennünk végre, hogy a fizetésért jobban kell dolgozni. Úgy érzem, a vállalatok messzeemenően biztosítják a dolgozó-



Északi József

nak a szociális kedvezményeket, ellátást. Az egyén gondolja bizonyos fokig tartoznak csak az üzemre, ne várjuk azt, hogy gondjainkat más oldja meg helyettünk, főleg ne menjen ez a munka rovására.

— Mi a véleménye az „egyenlősi”-ről?

— Helyesnek tartom azt, hogy aki hosszú éveken keresztül a vállalatért sokat tett, kapjon esetleg magasabb jövedelmet, de ez se legyen igazságtalan. Úgy látom, nálunk nem az egyenlősi a fő probléma, hanem vannak „futtatott” emberek. Ezt helytelennek tartom. Sokan nem veszik komolyan a párt vezető szerepét. Mindenkinek tudomásul kell vennie azt a jövőben, hogy ebben az országban pártirányítás, pártellenőrzés van, és ez alól senki sem kivétel.

Sigora Irma

## A műhelyekben beszélnek...



Angyal József



Ordonics József



Nagy Rezső

## Rossz anyagellátás, kicsi műhelyek

Munka alatt, vagy a nagyon rövid pihenőidőben sok mindentől szó esik a dolgozók között. Olyan dolgokról is beszélnek a műhelyekben, irodákban, melyek a gyárkapun belül történnek. S ilyenkor kendőzetlenül előkerülnek a problémák, gondok... Most kezdődő sorozatunkban ezeket szeretnénk lapunkban feltárni. Beszélgető partnereim ezúttal Ordonics József villanyszerelő csoportvezető, Nagy Rezső, a csomagolási osztály főgépmestere és Angyal József, a cigarettagyártó gépek tmk-csoportvezetője.

— A mi csoportunk feladata minden elektromos berendezés üzemben tartása, karbantartása, valamint a kisebb új berendezések beszerelése. Összesen heten vagyunk ehhez a munkához. Nagy gondunk az alkatrészellátás! Javarészt nyugati gépeket tartunk üzemben, s gyakran előfordul, hogy az nincs, ami éppen kellene. Úgy igyekszünk segíteni magunkon, hogy többen is kijárunk vásárolni; ennek az az előnye, hogy ha szakember veszi az alkatrészt, jobban el tudja dönteni, hogy azonos cikkszámon belül mit mivel lehet helyettesíteni. De a problémát így sem tudjuk mindig megoldani — mondja Ordonics József.

— A mi osztályunkon akad beszédtema bőven — mondja Nagy Rezső. — Hogy az elején kezdjem: a nők panaszkodnak, hogy a WC-ben több hónapja nincs WC-kagyló, meg hogy az étkezde sem valami fényes. Arról nem is beszélve, hogy közvetlenül a „retyi” mellett van... Nem megoldás, hogy kénytelenek a férfi WC-be járni... Aztán nem vagyunk kibékülve a nemrég bevezetett minőségi bérezéssel sem. Az, hogy a szabvány által előírt minőségi csomagolást megkövetelik, természetes. De azt már nem értjük, hogy akik csak közvetve érintettek ebben a munkában, azok miért nincsenek beérve ebben a minőségi bérezésben? A műszaki osztály illetékeseire gondolok. A minőség tőlük is nagyban függ.

— Nekünk is rengeteg problémát okoz a rossz alkatrészellátás — kapcsolódik a beszélgetésbe Angyal József. — Véleményem szerint nem jó a trósz által előírt készletgazdálkodási rendszer. Előfordul olyan, hogy egy alkatrész fél évig nem kell, de utána néhány nap alatt el-

használjuk a készletet, még kellemes. Ilyenkor a vezetők azt mondják: oldjátok meg! Hogyan, arról senki nem beszél. Azt mindenki természetesen veszi, hogy mennek a cépek; ha hiba van és megoldjuk, akkor sem kérdezi meg senki, hogy csináltátok. A mi munkánkat nemigen értékeli. Pedig ezen jó lenne változtatni. A jelenlegi tmk-műhely fizikai állománya becsületesen dolgozik, de többen foglalkoznak azzal a gondolattal, hogy itt hagyják a gyárat.

— Nekem is az a véleményem: nagyobb összetartás kellene, hogy legyen a tmk és az osztályok között, mert munkájuk nélkül nem boldogul a gyár, — vélekedik Nagy Rezső.

— Tudom, hogy minden természetesen a végtérmet a legfontosabb, de azért nem biztos, hogy ebben a gyárban csak a nyártási osztály dolgozik a legjobban, — mondja Angyal József.

— A problémákat folytatva, nagyon sok helyen nincs rendszeresen megoldva a műhelykérdés. Irodák vannak, de a műhelyek zöme olyan kicsi, hogy minden a hegyén-hátán van. Pedig így dolgozni csak nagyon nehezen lehet... — mondja Nagy Rezső.

— Örökösd dollam a szakmunkásképzés. A dolgozók látják, hogy társaik, akik iskolába járnak, munkaidő alatt is tanulnak, okosodnak, megkapják a képzést. Miután elvégezték a szakmunkásképzőt, nem ott ténykednek, ahol kellene. Ezt a kérdést is helyre kéne tenni, — mondja Nagy Rezső.

## Munkarend az ünnepek alatt

Múlt havi számunkban közöltük a karácsonyi és újévi ünnepekkel kapcsolatos munkarendet.

Az újság megjelenése óta eltelt időben a Mezőgazdasági és Élelmiszerügyi Minisztérium hozzájárult ahhoz, hogy a két ünnep közötti három munkanapot, azaz 27—28—29-i napokat előre ledolgozzuk, és így a dolgozók többségének a két ünnep között nem kell bejenni dolgozni. Tekintettel arra, hogy ez az intézkedés azonnali végrehajtási utasítások kiadását követelte meg, már mindenki értesült arról, hogy saját munkaterületén ténylegesen mikor kell a három napot ledolgozni. Azokon a területeken, ill. munkakörökben, ahol az ünnepek között munkát kell végezni vagy ügyeleti szolgálatot kell tartani, már szintén vezetőik útján értesültek a tényleges beosztásról. A munkanap-átelvezésekkel kapcsolatosan szeretnénk felhívni dolgozóink figyelmét arra, hogy a munkarend megváltozása miatt december 22. és 31. közötti időszakban szabadság kiírására, illetve kiadására nincs lehetőség, ezért akinek szabadsága még teljes egészében nem került kivételre, azt a munkahelyi vezetővel egyetértésben úgy kell lerendezni, hogy a törvényesen meghatározott és az időszakosan áthelyezett, és ténylegesen munkában töltött napokon kerüljön kiírásra, illetve kivételre.

Befejezésül tehát megegyeztünk arról, hogy a két ünnep között csak az erre kijelölt személyek kötelesek bejenni munkaköze céljából, a többi dolgozó december 22-én dolgozik utoljára, ez évben és legközelebbi munkanap 1980. január 2-a lesz.

— A differenciált bérezés kapcsolatban milyenek a vélemények?

Angyal József: — A tmk-ban nem lehet bevezetni a differenciált bérezést. A csoportomban nem szabad, hogy differencia legyen, hisz szinte mindenki egyforma munkát végez. Jelenleg is van különbség az órabérek között, de ennél nagyobb csak belső vizsályt okozna.

Ordonics József: — Nálunk is annyira egyforma munkát végez mindenki, hogy ez felesleges lenne. Az egész csoportot egy emberként lehet felogni.

Nagy Rezső: — Ha valaki nem hozza a normát a csomagoláshoz, az a bére rovására megy. Lényegében itt a differenciálás megvan.

— Gondként még megemlíthetem, hogy a szocialista brigádállásoknál mi egyszerűen nem tudunk konkrét vállalat tenni, mert fogalmunk sincs, hogy mit fogunk csinálni hat hónap múlva. Azt még elmondom, hogy az újítások ugyan úgy mennek nálunk, mint szerző az országban, de az emberek kedvét sikerül gyorsan elvenni — mondja Angyal József.

A mintegy másfél órás beszélgetés során elsősorban olyan dolgok kerültek terítékre, melyek a résztvevőket foglalkoztatják, illetve a környezetükben lévő dolgozóit is érintik. Nem biztos, hogy mindenben igazuk van, de egy tény: a felvetett kérdések, észrevételek foglalkoztatják az embereket — azaz, beszélnek a műhelyekben.

Rosziprim Nándor

## Ülésezett az szb

### Segély csak a legjobbaknak

Az október 29-én tartott szb-ülésen egyetlen napirendi pont volt: az 1980. évi szakszervezeti költségvetés, valamint a jóléti-kulturális alap felhasználását terveztük meg és hagyjuk jóvá. A vállalati pénzeszközök felhasználási tervek és a csoportvagyoni költségvetésének összehangolása szakszervezeti tagságunk javát szolgálja és jogalapot ad arra, hogy az anyagi eszközök a szakszervezeti munka legfontosabb területein kerüljenek felhasználásra. Ezt a tényt alapszervezetünk is felismerte, ezért a reszortfelelősök a szakszervezeti bizottsággal közösen készítették el a jövő évi tervet — felhasználva az elmúlt évek tapasztalatait is. Az új gazdasági szabályozók még teljes egészében nem ismertek, ezért bizonytalan még a felhasználási tervben szereplő összeg. Annyit minden esetre már előre meg lehet állapítani, hogy a jövőben ezekkel a kiadásokkal is takarékoskodni kell, jobban meg kell gondolni a szociális felhasználásokat, a segélyezést, az üdültetést, stb. A költségvetési utasítás szerint a bruttó tagdíjbevételek 17%-ánál nem emelkedhet a segélyezési alap. Ezért úgy határoztunk, hogy a csoportvagyoni célra a legjobban rászorulóknak folyósítsunk segélyt. Az alacsony keresetű nyugdíjasok segélyezését már 1980-ban a vállalati segélyterhére biztosítjuk. A vállalati segélykeret felhasználása is változik. A jóléti alap főösszege csökkenésére természetesen a segélyezés csökkenését is magával hozta, így 1980-ban (a szakszervezeti bizottság döntése alapján) nem biztosítottunk külön alapot

az egyedülálló és nagycsaladosok megsegítésére, hanem a rászorultság alapján fogjuk egyenként elbírálni a kérelmeket. Az idei 80 000,— Ft helyett 1980-ban csak 50 000,— Ft-ot tudunk erre a célra tervezni. A vállalatnak változatlanul az a célja, hogy a ténylegesen rászorulóknak ne szenvedjenek hiányt.

Az egyéb szociális felhasználásokat is számba vettük. A csoportvagyoni célra ilyen címen tervezett összegeknél terveztük meg a nyugdíjasok látogatásához szükséges és a nyugdíjasnap kiadások összegét, valamint az üdülési hozzájárulást — a bruttó tagdíjbevételek 1%-ában.

A csoportvagyoni terhére terveztük meg a könyvtári támogatás összegét, csakúgy mint az előző évben. Az önálló rendezvények és a Munka és művelődés céljaira fordítható összegeket növeltük nagyobb mértékben, ezzel dolgozóink kulturális igényét elégítjük ki. Több éves tapasztalatunk azt mutatja, hogy dolgozóink rendszeresen igénylik a színházberendezést, mozijegyeket. Ezért az 1980. évben az idej tervünkhez viszonyítva 7%-kal fordítottunk többet erre a célra.

Itt kell megemlíteni azt, hogy a takarékoskossági jegyében a szociális tervben szereplő összegek 1980-ban minden címen alacsonyabbak, mivel ebben az évben az R-alapból nem lehet vállalati szociális felhasználások többletét fedezni. Összegezve így a jóléti alaphoz kulturális célra tervezett összeg 1980. évre

12 000,— Ft, az idej 30 000,— Ft-tal szemben.

A sport-felhasználások meg-egyeznek az 1979. évvel, változás csak a tőnégsport fejlesztése területén van. Erre a célra 1000,— Ft-tal többet tervezünk.

Üdültetési költségeket csak a vállalat jóléti alapterve tartalmaz. A terv szerint a két vállalati bérleményből (Morkány és Balatonboglár) a balatonboglári 1980-ban is bérlő vállalatunk. Vállalati kezelésbe került az ábrohám-hegyi trószti üdülő is, így dolgozóink továbbra is igénybevehetik.

Emellett vállalatunk dolgozóinak részben rendelkezésre áll a balatonszabadi üdülő is. Az üdültetésre 102 ezer forintot terveztünk.

A szakszervezeti bizottság döntési jogkörébe tartozó jóléti és kulturális alap 1980. évi előirányzatát elfogadta és a Vállalati Szakszervezeti Tanácsnak jóváhagyásra javasolta, általában és részleteiben egyaránt.

A bizottság a felhasználások részletes indokolt tételivel egyetértett és utasította az egyes reszortfelelősöket arra, hogy az általuk összeállított, lehetőleg időarányos vagy közeli felhasználásával tagjai igényeinek minél jobb kielégítésére törekedjenek. Kötelezi továbbá a szakszervezeti bizottság a gazdasági felelőst arra, hogy a munkatervtől függetlenül a végrehajtás során tapasztalható problémákról év közben is számoljon be.

Sigora Irma

## Mit tettek a szocialista brigádok?

Vállalatunk gazdálkodásában a negyedévek fontos időpontnak számítanak: ekkor ad számot a vállalat az elmúlt időszak eredményeiről. Tesztük most is, amikor az 1979. I—III. n.évet értékeljük. A vállalati beszámolókkal párhuzamosan a szocialista brigádok is elkészítik értékelésüket, és számot adnak a végzett munkájukról. Ez kétszeresen fontos, mert alapját képezik a hatékony vállalati gazdálkodásnak, valamint a brigádok szellemi, munkahelyi légköre magasabb szintre emelésének.

A vállalatok teljesítése 1979. I—III. n.évben az alábbiak szerint alakult. Termelési tervünk 4448 millió db filteres cigarettára volt, melyet 4381 millió db-ra 98,5%-ra teljesítettünk. Értékben ez a termelés terhez viszonyítva 99,3%-ra teljesült. Termelési lemaradásunk ellenére a multifilteres termelésünket 100%-ra fölött teljesítettük. Vállalatunk terve, akkor készült, amikor még nem ismertük az árváltozás hatását, nem volt tudomásunk az új beruházások üzembehelyezésének határidejéről.

Az I. félév során jelentkező negatív tényezők kivédésére, valamint az éves terv teljesítésére brigádjaink plusz vállalásokat tettek. Ezek eredményeit ki kell emelnünk, ez már biztosíték arra, hogy éves vállalatunkot teljesíteni fogjuk.

1979. I. félévben a tervtől 232 millió db cigarettával voltunk lemaradva, amely termelési értékben 33 millió Ft-ot jelentett. A III. n.évben ezt a lemaradást 67 millió db-ra és 5 millió Ft-ra csökkentettük. Cigarettaértékesítésünket már a termelésnél említett okok befolyásolták.

A termeléssel ellentétben igen kedvezően alakult a költségmegtakarításra tett vállalások teljesítése.

Gyártási, csomagolási anyagok felhasználásában — cigarettapapír, mandzsettapapír, alufólia, celofán stb. — 3—6 %-os csökkenés van, ami csökkentette költségeinket. A költségeink csökkenése idézte elő, hogy nyereségünk jelentősen, mintegy 23 millió Ft-tal meghaladja a tervezettét.

Az energiagazdálkodásban ugyancsak a takarékoskosságot elvérvényesült. Az 1 millió db cigarettára eső energiaköltség bázisban 1319 Ft, míg ténylegként 1201 Ft volt.

Termékeink minőségének javítására tett intézkedéseink nem hozták a kívánt eredményt.

Év:	baleset:	kiesett nap	1000 főre vetített baleset:	1000 főre vetített kiesett nap:
Bázis 3 év átlaga:	8,33	175,3	10,54	221,92
1978. I—III. n.év:	8	157	9,91	194,54
1979. I—III. n.év:	7	66	8,79	82,89

Brigádjaink, dolgozóink I—III. n.év alatt két kommunista műszakon vettek részt.

1979-ben a munkásállományú dolgozók 70%-a vesz részt valamilyen képzésben. A „Munka és művelődés” akcióban brigádjaink aktívan vesznek részt, ezt bizonyítják a mozi, színház, kiállítások megtekintése, valamint a minivételkedő sorozatokon való részvétel.

A szocialista brigádok vállalásaikban kizáró tényezőként vették figyelembe a társadalmi tulajdon elleni cselekményeket. Ennek köszönhető, hogy évről évre csökken a társadalmi tulajdon elleni cselekmények száma, tehát tudatosul a társadalmi tulajdon védelme.

A város területén négy iskolával tartanak fent kapcsolatot, patronálják őket, a szükséges javításokat, karbantartásokat munkaidőn túl is elvégezték. Ezenkívül a vállalati óvoda-bölcsőde patronálását, játékok készítését vállalták és teljesítették.

	1978. I—III. n.év	1979. I—III. n.év
Fecske	3,62	3,65
Sopianae	3,24	3,17
Összevont:	3,46	3,40

A Fecske cigaretták minősége javul, míg a Sopianae az év elején visszaesett, de a javuló tendenciát mutat. A cigaretták minőségének javítása érdekében 1979. október 1-től minőségi bérezési rendszert alkalmazunk, kísérleti jelleggel.

A balesetmegelőző tevékenységünkben fő súllyal szerepelt a technológiában a még meglévő baleseti veszélyforrások felszámolása a műszaki megoldások, újítások segítségével.

Az üzemi demokrácia fejlesztésében is történtek előrelépések, amellyel lényegében elértek, hogy a vitatott kérdések eldöntéséhez szükséges partneri viszony minden szinten kedvezően alakult. Ezen tényezők erőteljesen javították a munkások és vezetők egymáshoz való viszonyát. Eredménye a mindennapi munkában a munkaverseny-mozgalom fejlődésében, gazdasági eredményeinkben realizálódott. A meglévő problémák megoldásával ezt tovább kell erősítenünk.

Kovács Jenő

# A DH-ról Szemléletváltásra van szükség

Bizonyára találkozott az olvasó már azzal a fogalommal, hogy „DH (Dolgozó Hibátlanul) munkarendszer”. Sokkal kisebb a valószínűsége, hogy megfelelően értelmezzük-e a két szó jelentőségét, tartalmát. Nem magyar találmányról van szó. Ez a munkamódszer bejárta a világot, és minden megjelenési formájában — nevezzük bár-hogy, magán viseli az adott társadalmi formáció jegyeit, sajátosságait, eszköztára mindenkor az elérendő cél függvényében alakult ki, alakították ki. Igaz, ez a mi társadalmunkra is, amikor úgy válogatjuk a megvalósítás eszközeit, hogy azok megfeleljenek elveinknek, erkölcsi normáinknak, hogy megvalósíthatassuk a „DH” célkitűzéseit, mely jelenti egyben a munkavégzésnek, a munkát végző ember önmegvalósító tevékenységének, társadalmi természetének magasabb szintre való lépését is.

Alapnak egy dologra van szükség: értsük meg, akarjuk megérteni lényegét, vagyis a szemléletváltást. Nélküle meddő minden próbálkozás. Talán hibája ez a magyar elnevezésnek is, de értsük bele: nemcsak te, hanem én is, veled együtt akarok így dolgozni.

Mondják, csak az nem követ el hibát, aki nem dolgozik. Vajon nem éppen az-e a legnagyobb hiba, hogy nem dolgozik?

Sokszor elmondjuk azt is, büszké vagyunk, hogy társadalmunkban nincs munkanélküliség, de ugyanilyen büszkén mondjuk-e, hogy nálunk munka nélkül nem létezik senki? Tudjuk, sokan nagyon is jól lehetnek. Milyen törvények szerint vehet ama bizonyos „bőség asztaláról” az, ki helyette oda semmit nem tesz?

Ilyen törvény nincs! De megakadályozható szemléletváltással. És a kör ismét bezárult.

Dolgozzunk hibátlanul! Mi a hiba? Hiba az, ami a kitűzött cél és a valóságos állapot között eltérésként mutatkozik, oly módon, hogy észlelhető negatív hatását be tudjuk határolni, így minden bizonytalanságot kiküszöbölhetünk.

A minőség, a jó minőség a hiba ellensége, ellentéte. Mindkettő emberi tevékenység eredménye.

Bizonyítható, hogy a hibák 30%-a a produktív munka területén, 70%-a a vezetés, tervezés, szervezés, előkészítés, összegezés az irányítás területén keletkezik és szüntethető meg.

Az ipar gyors ütemű fejlődése és a minőségre vonatkozó igények növekedése választásra kényszeríti a vállalat vezetését. Vagy tudomásul veszik, hogy bizonyos mennyiségű hiba, selejt, vagy egyéb veszteségek keletkeznek, mert rossz az előkészítő munka, nem jók a gépek és a szerszámok, nem szilárd a technológiai fejelem, alacsony színvonalú a dolgozók szakképzettsége és így tovább — vagy a lehetőségeket optimális kihasználásával igyekezik megelőzni a hibákat, a selejt, a reklamációt, a pótmunkát és egyéb veszteségeket, hibaforrásokat keletkezését. Ez esetben egész tevékenységüket úgy kell megszervezniük, hogy a termelés jó előkészítésével, megfelelő szervezéssel a műszaki feltételek biztosításával, a dolgozók ösztönzésével stb. elkerüljék a veszteségeket.

E cél elérését segíti a „DH-munkarendszer”, melynek célja a lehetőségeket optimális kihasználásával megelőzni a hibákat és a veszteségeket keletkezését, elősegíteni a vállalat hatékonyabb működését.

A „DH-munkarendszer”-ben a hibákat a szokásosnál tágabb körben kell értelmezni, mert hibának minősül minden olyan munkavégzés — fizikai vagy szellemi munkánál egyaránt — amely nem felel meg a vele szemben elvárt követelményeknek, vagy minden egyéb olyan hiányosság, amely a munkafolyamatot, a gyártmányok minőségét, a vállalati gazdálkodás költségeit, illetve a munka minőségét negatív irányban befolyásolja.

Minden hiba egyben veszteséget jelent.

A veszteségek pedig feleslegesen terhelik a vállalatot, munkánkat.

A DH-munkarendszer fontosabb elvei:

— minden hiba veszteséget jelent,

— a hibák nem törvényszerűek, ezért elkerülhetők,

— a munkához való viszony, a munkamorál növelése elengedhetetlen előfeltétele a minőségi munkának,

— mindenki teljes mértékben felel az általa végzett munka minőségéért, hibátlanosságáért, tehát munkája legyen azonosítható,

— olyan követelményeket kell előírni, amelyekből már semmiféle eltérést nem szabad megengedni,

— mindenkinek gondosan ellenőrizni kell munkáját, hogy abban ne maradjon hiba,

— a hibátlan munkát, illetve annak megközelítését az erkölcsi és anyagi ösztönzés jelentősen elősegíti.

Bizonyára kiegészíthető még a felsorolás, de teljessé akkor válik, ha a le nem írtakat is beleértjük, természetesen, hozzá tartozónak tekintjük. A legteljesebb lista, felsorolás is csak annyit ér, amennyit megvalósítunk belőle.

Ha megértjük — és miért ne — a munkarendszer lényegét, a kérdés csupán az lehet: — Mikor kezdjük, hisz én is ezt akarom?

Mindehhez csupán egy dolog szükséges: szemléletváltás!

Gábor József

# Autók az óvodában



Csúcsforgalom...

Az idei év sok új ötlettel gazdagította a gyermekek világát. Szűkebb környezetünkben is, amennyire lehetőség nyílt rá, kiaknáltuk az adódó alkalmakat. A gyári kollektíva — a brigádok, a KISZ — minél színesebbé próbálták tenni az 1979-es évet.

A „Béke” és „Déry Miksa” brigád nagy meglepetése játékautók és kisbicikli volt. Az ajándékok átadásánál a kis szemek csillogása mindent tükrözött. Ember volt a talpán, aki az ezt követő napokban igazságot tudott osztani. Újabb és

újabb kiderült, hogy még senki nem ült az autókban. Kérdésünkre minden esetben azt a választ kaptuk — „én még nem voltam!”. Az igazi játék majd csak tavasszal kezdődik, s minden új alkalom, új örömet ad. Szeretnénk, ha a gyermek nemcsak egy év lenne, hanem a jövőben minden év, mindennap a gyermekek boldog jövőjét jelentené. Ehhez közös erőre van szükség, s akkor biztos, hogy gyermekeinkből kiegyensúlyozott, egészséges nemzedék fog felnőni.

Verebes Tiborné

# Nyelvtanfolyam

Régi elképzelésünket valósítottuk meg szeptemberben. Vállalatunkhoz igen gyakran érkeznek különböző országokból üzleti ügyeket bonyolítani, előadást tartani, gépet szerelni. Beszélni azonban egy-két ember kivételével senki sem tud ezekkel az emberekkel. Szükséges időnként külföldi szaklapokat olvasni, a szakirodalmat figyelemmel kísérni, ezt azonban idegen nyelv tudása nélkül nem lehet. A lehetőségeket számításba véve már tavasszal elhatároztuk, hogy nyelvtanfolyamot próbálunk „kísérletképpen” szervezni vállalatunknál. Ezekkel a tanfolya-

mokkal az a célunk, hogy viszonylag rövid idő alatt szerezzék a résztvevők nyelvművelést, amelynek birtokában fordítani és beszélgetni tudnak. Ezek a tanfolyamok csak akkor eredményesek, ha 6—8 fő tanul egy csoportban, így egy-egy tanulóval többet tud a nyelvtanár foglalkozni, minden órán mindenki tudását, a tanulmányi előrehaladását ellenőrizni tudja.

Most az első alkalommal egy német és egy angol csoportot indítottunk. A német közép-haladó, ez azt jelenti, hogy mindenki rendelkezik megfelelő nyelvtani és lexikai tudással. Napról napra kell felkészülni, rendszeresen meg kell oldani a kapott feladatokat, amelyek bizony több órai tanulást vesznek igénybe. Az angol csoportban kezdők tanulnak, ők mindennap tartanak órát. Egy-egy tanfolyam 12 600.— Ft-ba kerül, az összköltséget egyenlően elosztjuk a résztvevők között és így kb. mindenki 2000.— Ft-ot fizet be tanfolyamdíjként. A tandíjat tehát nem a vállalat fizette ki, csak a termet és a foglalkozásonkénti háromnegyed óra munkaidő-kezdve-ményt adja meg a dolgozóknak. Ennek fejében — a nyelvtanfolyamok eredményes elvégzése után — kötelezi a dolgozókat, hogy tudásukat a vállalatnál hasznosítsák, fordítsanak, alkalom adtán a külföldiekkel kalauzolják, tolmácsoljanak.

Abban az esetben, ha a nyelvtanulás ilyen módon eredményes lesz, újabb tanfolyamot fogunk szervezni, ugyan ilyen feltételekkel. Akit bővebben érdekel a kérdés, érdeklődjön a személyzeti osztályon, az oktatási előadótól.

S. I.

# Számvetés a párt-demokráciáról

Pártvezetőségünk napirendre tűzte a párt-demokrácia helyzetének vizsgálatát vállalatunknál, illetve az alapszervezeteknél. E témával foglalkoznunk kellett egyrészt azért, hogy megvitassuk a KB valamint a XI. kongresszus határozatainak gyakorlati életben történő érvényesülését, másrészt ezért, hogy a szerzett tapasztalatok összegzésével meghatározzuk a további előre lépéshez szükséges feladatokat.

A Magyar Szocialista Munkáspárt szervezeti felépítése és működése alapelve a demokratikus centralizmus. Ezen belül a párt-demokrácia pártvezetőségünk működési területén érvényesül. Gyakorlati alkalmazását bizonyítja, hogy a párttagok:

— az MSZMP vezető szervének és azok tagjainak megválasztásában részt vesznek;

— aktív részesei a párthatározatok demokratikus előkészítéseinek, kollektív kidolgozásának és azok végrehajtásának;

— a párttagok többsége a párt általános politikájáról, a helyi kérdésekről a pártéletéről, őszintén és kritikusan foglalt állást, mond bírálatot;

— az alapszervezetek munkájának alapját a párthatározatok, a pártvezetőség határozatai és saját határozatai képezik. A határozatok előkészítése, végrehajtásuk megszervezése és ellenőrzése biztosított.

A párton belüli demokrácia fejlődött. Az 1975-ös vezetőségválasztásoknál a párttagság akarata megvalósult. A jelöltek bizottságok a tagsággal együttműködtek a jelöltek kiválasztásában. A szavazólapra került és javasolt személyek titkos választások során megválasztásra kerültek.

Az általános fejlődés mellett a demokratikus centralizmus megvalósítása során találkozunk problémákkal is. Ezek részben munkamódszerbeli hibákból, részben abból fakadnak, hogy a párttagok tudatában a demokratizmus és az ezzel összefüggő jogok erősebben tükröződnek mint a centralizmusból fakadó kötelezettségek.

A demokratizmus gyakorlása. A párttagok a taggyűlések, vezetőségi ülések, pártcsoport-értekezletek. A legmagasabb alapszervezeti fórum a taggyűlés. Pártalapszervezetünk taggyűléseit a szervezeti szabályzatban foglaltaknak megfelelően rendszeresen megtartották, és beszámoltak a két taggyűlés közötti végzett munkáról. A taggyűlések előkészítésének tekintetében jelentős a fejlődés. Az elmúlt évek tapasztalatai azt mutatják, hogy a pártvezetőség vezetői egyre jobban igénylik és kikérik a párttagok, pártcsoportok véleményét és az előterjesztéseik összeállításánál figyelembe veszik a javaslataikat. Javult az alapszervezeti taggyűlések látogatottsága, a megjelenés azonban a javulás ellenére sem volt kielégítő mindennél. A megjelenési arány a taggyűléseken 79 százalék, magasabb az éves beszámoló taggyűléseken, ahol ez 93 százalék. A taggyűlések a legtöbb hozzászólás, vita, eszmecsere, a különböző területeket érintő termelési, gazdálkodási feladatokkal van összefüggésben.

A demokratizmus fontos fórumai a pártcsoportok. A határozatok megjelenése óta tevékenységük rendszeresebbé vált, tartalmi munkájuk javult. Vállalatunknál 7 pártcsoport működik. A pártalapszervezetekben működő pártcsoportok tevékenységében, gyakorlati érvényesülésében azonban különbségek vannak, melyek helyi adottságokból, az objektív és szubjektív feltételek eltéréseiből erednek. A pártcsoportokban a párttagok vitakészsége, aktivitása, jóval nagyobb mint a taggyűléseken, őszintébben, kritikásabban foglalkoznak állással.

A párttagság aktivitásának lényeges feltétele a megfelelő információk biztosítása. A felsőbb pártszervek határozatait, irányelveit taggyűléseken, párt-

vezetőségi üléseken, titkári értekezleteken tudatosították a párttagokkal. Esetenként összevont taggyűlést és pártnapot tartottak. Helyes volt az alapszervezeti titkárok meghívása a pártvezetőségi ülésekre, mert így első kézből értesültek az ott elhangzottakról, ami egyben a helyi végrehajtás kiemeléséből a rájuk háruló tennivalókat is meghatározta. A rendszeres és szükségzerű titkári értekezletek célrátörőek, tárgyalások voltak és az alapszervezetek életének, munkájának megfelelő irányítását és a feladatok jobb megoldását segítették elő. A kialakult és egészséges véleménycsere, viták a feladatok egységes értelmezését és végrehajtását szolgálták. A vállalat belső életével, termelési, gazdálkodási célkitűzéseiével és körülményeivel foglalkozó információk ismertetése is erőteljesebbé vált, a különböző információcsatornák (párt-vezetési és üzemi demokrácia) rendszerének megfelelő működésével. Javult a pártvezetők életében a párttagság észrevételeire történő reagálás. Az alapszervezetek tagjainak a taggyűléseken, vezetőségi üléseken, pártcsoport-értekezleteken felvetett kérdéseire az esetek többségében ott a helyszínen kielégítően válaszolnak. Irásos beadványaikra rendszerint megfelelő választ kapnak.

Párttagságunk szociális összetétele a határozatok megjelenése óta javult. Jelenleg az összes párttag 77,3 százaléka fizikai dolgozó, 54,5 százaléka nő, 17,6 százaléka 30 éven aluli fiatal. Az alapszervezeti vezetőségekben a testületek összetétele a párttagság szociális összetételét tükrözi.

Az 1975-ös választások óta a pártépítés a kiadott irányelveknek megfelelően tovább fejlődött. Az eltelt időszak alatt 25 új taggal gyarapodott pártalapszervezetünk, amelynek 88 százaléka fizikai dolgozó, 72%-a nő, és 68 százaléka 30 év alatti fiatal. Az új párttagok jogainak és kötelezettségeinek ismeretét bővítette a pártalapszervezetek részéről nyújtott segítség, az egyéni foglalkozás, politikai továbbképzés. A választott testületek és azok új tagjai közvetlen segítségért kaptak és kapnak munkájuk végzéséhez, a feleslet és vállalati pártvezetektől, pártvezetőségtől és azoknak tapasztaltabb tagjaitól. Alapszervezeti titkárainak az oktatási igazgatóság által szervezett tanfolyamon titkárképzésben, a resortfelelősök a módszertani kabinetben vettek részt. A pártalapszervezetek tevékenységét a környezetük elismeri. A testületi munka feltételeit a gazdasági vezetés biztosítja. Jelentős azoknak a párttagoknak a száma, akik állandó pártmegbízottként a szakszervezet és KISZ-szervezetekben szocialista brigádokban és különböző funkciókban dolgozva fejtik ki tevékenységüket, mondják el véleményüket, melyek kedvezően aktivizálják a párton kívüli dolgozókat.

Összefoglalva pártvezetőségünk megállapította, hogy a párt-demokrácia szervezeti keretei, formái adottak, a szervezeti élet szabályozott. A vezetőségek munkájának kollektivitása fejlődött, javult a tevékenység, a munkamegosztás, javult a szervezethez és a fegyverem. A pártélet demokratikus vonásainak erősödése segítette a pártmunka fejlődését a párt politikai erejének növelését. A párt-demokrácia hatékonyságának további növelése érdekében azonban fokozott gondot kell fordítanunk:

— a pártcsoportmunka javítására és színvonalának emelésére,

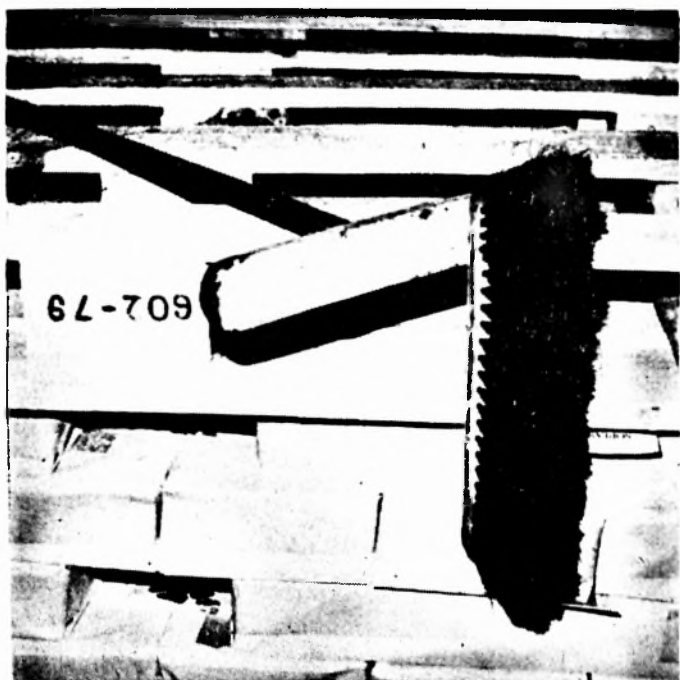
— a párttagok aktivitásának növelésére,

— a pártfegyverem megszilárdítására,

— demokratikusabb légkör és munkamódszer kialakítására.

Vágó Imréné

# Ilyen gazdagok vagyunk?



Mennyi szót érdemel egy — partvis? Nem sokat. Kopik, tulajdonképpen nem is drága, könnyen pótolható tehát. Mégis megakad az ember szeme — mint ahogy megakadt fotósunké is — amikor felesleges pazarlást tapasztal. Mert egy partvis valóban nem sokat ér, ám az a magatartás, amelyik — pedig csak egy szegyet kellett volna beverni — ennyire „könnyen szabadul” az értékeitől, mégis csak megérdemel egy pár szót...

# A működési szabályzatról

A működési szabályzat ismertetését a 20. ponttal folytatjuk.

20. A nem teljesített kötelezettségekről és a pénztartozások késedelmes fizetéséből keletkezett követelések nyilvántartása. Még 1973-ban megjelent egy pénzügyminiszeri rendelet, amely minden vállalat számára kötelezővé tette a szerződésszegésből eredő követelések nyilvántartását. Ennek vállalati végrehajtását szabályozza az ügyrend és az ehhez szorosan kapcsolódó 6/1973. sz. ügyviteli utasítás.

21. Selejtezés. A vállalatnál az előkészítő, anyagok, fogyóeszközök selejtezésével kapcsolatos eljárás szabályait a szervezeti működési ügyrendi szabályzat kiegészítését képező selejtezési szabályzat határozza meg.

22. Társadalmi tulajdon védelme. A társadalmi tulajdon fokozott védelme minden dolgozó alkotmányos kötelezettsége. A vállalatban belül ez a védelem a minden dolgozó számára kötelező társadalmi ellenőrzés, a belső ellenőrzés, az üzemenrendezési és a megelőző tűzvédelem keretei között valósul meg. A rendészeti szervezet és a tűzvédelmi szervezet működésének rendjét külön szabályzat rögzíti, nevezetesen az üzemenrendezési szervezeti működési szabályzat, a tűzvédelmi szervezeti és működési szabályzat, valamint a vállalati tűzvédelmi utasítás.

23. Ügyfélkapadás. A magasabb vezető állású dolgozókon kívül az alábbi munkakörökben dolgozók rendelkeznek ügyfélkapadással: osztályvezetők, társadalmi szervek vezetői, osztályszervezetbe nem tartozó, önálló ügyintézők, oktatási és köznevelődési előadó.

24. Jogszabályok nyilvántartása és megőrzése. A vállalat működésével kapcsolatos jogszabályokat az igazgatási és jogi osztály tartja nyilván, ezen kívül minden vállalati, gazdasági egység a tevékenységét érintő hivatalos lapokból kap egy példányt, amelyet kötelesek megőrizni és az egység feladatát érintő jogszabály-rendelkezésekről nyilvántartást vezetni. Ez természetesen a belső szabályzatokra is vonatkozik.

25. Sokszorosítógép igénybevétele. Ezt a kérdést érdemben a 4/1978. sz. Igazgatói utasítás szabályozza, ebben található meg azok a

rendeletek, amelyek a sokszorosítás ügymenetét konkrétan rendezik.

A szervezeti- és működési szabályzat III. fejezete tartalmazza azoknak a szabályzatoknak a felsorolását, amelyek a szervezeti- és működési szabályzat kiegészítését képezik. Ezek a szabályzatok a következők: ügyviteli utasítások, igazgatói utasítások, technológiai utasítások, munkavédelmi szabályzat, tűzvédelmi szabályzat, általános tűzvédelmi utasítás, üzemenrendezési szabályzat, leltári szabályzat, selejtezési szabályzat, önköltségszámítási szabályzat, bizonylati szabályzat, munkaverseny szabályzat, kollektív szerződés; mellékletei: társzolgálati szabályzat, újítási szabályzat, bérszabályzat, higiéniai szabályzat, iratkezelési szabályzat, ellenőrzési szabályzat, trösztí ügyviteli utasítások, tröszt vezérigazgatói utasítások, DOVAT vállalatokra érvényes szabályzatok.

A IV. fejezetben találjuk meg az ügyrend mellékleteit. Kiemelkedő jelentőségű ezek közül az 1. sz. melléklet, a döntési helyek táblázata, az 1/1 sz. melléklet, amely magában foglalja az osztályvezetőket, művezetőket hatásköri jegyzékét, a 2. sz. melléklet, amely a minősítési hatáskörök megoszlását tartalmazza, és a 3. sz. melléklet, amelyben a szakszervezeti csoportbizalmiak számenyét találjuk, ez szorosan kapcsolódik a szakszervezeti bizalmiak és gazdasági vezetők együttes munkájához. A 4. 5. 6. 7. és 8. sz. melléklet a vállalatnál működő bizottságok eljárásait szabályozza, megjelöli főbb feladataikat, a működési gyakoriságát, a bizottság összetételét, stb.

Ezzel végére értünk a szervezeti és működési szabályzat ismertetésének. Természetesen, mint már arra a bevezetőnkben is kitértünk, arra nem volt lehetőség, hogy ezt a fontos alapszabályzatot minden részletére kiterjedően bemutassuk. Az ismertetés során arra törekedtünk, hogy mindenki fogalmat alkothasson arról, hogy egyáltalán mely kérdések szabályozása esik a működési szabályzat körébe és ezzel segítsetek kívántunk nyújtani ahhoz is, hogy esetleg felmerülő, vitás kérdések esetén mindenki tudja, hol keresse a probléma megoldására irányadó előírásokat.

Dr. Simon Gyuláné

# Pályázat!

Az 1976—80. évekre a MÉM által meghirdetett pályázatokon előző években vállalatunk fiataljai is tevékenyen részt vettek és szép eredményeket értek el.

Következő év februárjában ismét megrendezésre kerül a vállalati szintű kiállítás. A kiemelkedő pályaművek trösztí kiállításán is részt vesznek, majd az ott jó eredményt elért pályaműveket az ágazati országos bíráló bizottság kiválasztása alapján az Országos Mezőgazdasági és Élelmiszeripari kiállítás és vásáron bemutatásra kerülnek.

A pályázaton az előző évektől eltérően, 35 évnél fiatalabb

Vállalati szinten  
Trösztí szinten

dolgozók vehetnek részt, kiemelkedő jelentőségű újítással, makettal, modellel, technikus minősítéssel résztvevő fiataljaink szakdolgozatát, diplomaterveket.

A pályázat célja, hogy fiataljaink munkaköri kötelezettségeiken túl alkotásaikkal járuljanak hozzá vállalatunk feladatainak teljesítéséhez.

Olyan termelésfejlesztési célú javaslatok és pályaművek alkotását kell segítenünk, amelyek a vállalati feladatok megoldását segítik.

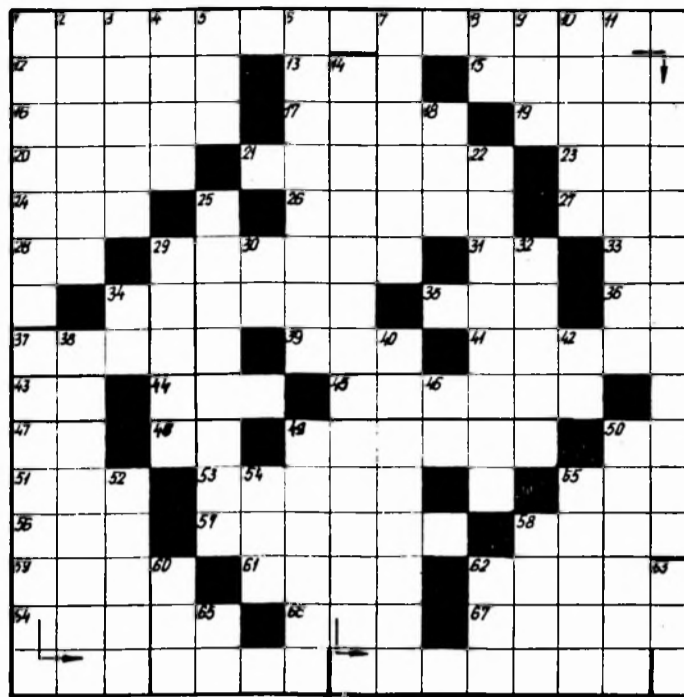
A pályaművek díjazása az alábbiak szerint történik:

1000—2000,— Ft.  
2000—4000,— Ft.

figyelmét, hogy az előző évek sikereit követve, 1980-ban is tevékenyen vegyenek részt alkotásaikkal, az ifjúsági pályázaton.

Futó Endréné

## Keresztrejtvény



**Vízszintes:** 1. Telesi László két gondolatát idézzük: az egyik (folyt. a függ. 37.) zárt betűk: U, A, A, Z, E. 12. Trója neve Homérosznál. 13. Csevice része. 15. Ritka férfinév. 16. Ötven százalékos. 17. Útszéli használatos. 19. Korán érő gyümölcs. 20. Lent. 21. Női név olasz változata. 23. A Duna mellékveze, de ige is. 24. Vágnak vele. 26. Arab hadvezér, róla nevezték el Gibraltárt. 27. A „Levegő sirálya”. 28. Öt hónap neve végződik így. 29. Nem akárcsi. 31. Parkok díszjele (fordítva). 33. Az ujj része. 34. ... tavak, lengyel turistaparadicsom a vidékük. 35. Svéd váltópénz. 36. Ellenétlen kötőszó. 37. Ugyetlen, éhbetlen. 39. Kapasz. 41. Órák egy fajtájának jelzője. 43. Mutatószó. 44. Alma tájszóval. 45. Fontos exportcikkünk. 47. Rönk egyik fele. 48. A 27. sz. sor kezdete. 49. Ilyen az orgonavirág. 50. BT. 51. Trombitahang. 53. Víznyóvények korhadat maradványából képződik. 55. FUN. 56. Kanalgazat. 57. A szó elrepül, az ... megmarad. 58. Dunántúli megye lakója. 59. Vörösmarty elbeszélő költeménye. 61. Életben marad. 62. Pszichológiai vizsgálati eljárás. 64. Szégyenes felsőruha. 66. Vandál

páratlan betűi. 67. Túlsúly látható jele, névelővel.

**Függőleges:** 1. Színét veszti. 2. Szeretetteljes üdvözlés. 3. A régi Egyiptom szent folyója. 4. Idegen férfinév. 5. Itrium, nitrogén és kén vegyjele. 6. Elkísér. 7. ... sziget, szigetecsoport Sziciliától É-ra. 8. Kicsinyítőképző. 9. Lám. 10. Típor. 11. Ausztráliai nagyváros. 14. A második gondolat (folyt. a függ. 50. sz. sorban.) Zárt betűk: Y, É. 18. Hajóra, vonatra való. 22. Onfejű. 25. Föld alatti várbörtön. 29. Tényleges. 30. Négylábú tájszóval. 32. Élesztés. 34. Mint fent rövidítve. 37. A vízsz. 1. folytatása (zárt betűk: É, L). 38. Petőfi Sándor verse. 40. Visszahatás, ellenhatás kifejtése. 42. Képes Sport. 46. Régi középszó. 49. Bec. női név. 50. A függ. 14. folyt. 52. „A” tárgyi fejelem. 54. Ismert színművész (Lajos). 55. Allé magyarálat. 58. Szórta volt a magot. 60. RYE. 62. Testrészt. 63. Világneveti tétel. 65. Bizonyos 24 óra, ford.

Beküldendő: A vízsz. 1., függ. 14., 37., 50. Pécsi Dohánygyár Szerkesztősége, Pécs, Dohány u. 2-8. 7622 címre. Beküldési határidő: 1979. december 20.

## Újdonságok a Műszaki Könyvtárban

Vállalatunk műszaki könyvtára, az elmúlt hónapban néhány érdekes fordítással gazrapodott:

Hatékony vezetés — jó emberi kapcsolatok; Útmutató az irányítási információs rendszer felhasználóinak; Vezetői állásuk stressz problémái; Üzemi információelemzés; Vezetői tájékoztató rendszerek szervezése; Adminisztratív teljesít-

mények értékelése; Belső ellenőrzés szerepe a vezetésben; A zaj elleni védelem fontossága; Fény és szín az ipari üzemekben; Hotmelt cigarettá filter ragasztási varrat tartóssága; Árubeszterzésre kidolgozott heurisztikus közelítés; Aktivszénen regenerálásának módszerei.

Szöke Jánosné

## Fotósarok



Az első pillanatban az ember nem tudja, mitől „ágaskodik ilyen szemtelenül” ez a Mecsek oldalába épült családiház. Azután rájövünk, hogy az arányok, az esztétikus kép, a jó ízlés az, ami vonzza a tekintetet. A jó ízlés pedig nem kerül pénzbe...

# A tűzvédelem mindnyájunk érdeke

Az élet- és vagyonvédelem megővésében jelentős szerep hárul a tűzvédelemre, annak megszüntetésére és továbbfejlesztésére. A szervezett védekezés az állami, gazdasági szervek, valamint az állampolgárok egyöntetű feladata, az együttes közreműködés révén érvényesül a tüzesetek megelőzése.

Bár örvendetes társadalmi elvárás tapasztalható az elmúlt időszakban, mégsem vitatható, hogy bizonyos szemléletbeli, magatartásbeli okokra vezethető vissza az aránylag magas számú tüzeset.

A teljesség igénye nélkül kell megállapítani, hogy az eltelt félévben több mint kétmillió forint tűzkár keletkezett területünkön, ami azt jelenti, hogy napi átlagot véve, egy-egy napra több mint 10 000,— Ft-os tűzkár jut.

Természetesen ebben minden népgazdasági ág benne foglaltatik, ezért a két fő gazdasági ágat kiemelve, megállapítható, hogy az iparban jobb a tűzvédelmi helyzet, mint a mezőgazdaságban. Ez abból adódik, hogy szervezettebben lehet biztosítani a tűzvédelmi feladatok ellátásának személyi és tárgyi feltételeit. Nem szabad azonban figyelmen kívül hagyni, hogy a nagyobb veszélyt éppen az iparágak gyors ütemű fejlődése, új technológiák bevezetése jelenti, mert ezek nagyobb tűz- és robbanásveszélyt rejtenek magukban. Az ellensúlyozásra korszerűbb módszerek kidolgozására, a biztonságos termelés feltételeinek biztosítására, megteremtésére van szükség.

A helyenként fellelhető hiányosságokat részben magya-

lázza az-egyes területek még viszonylag korszerűtlen elhelyezése, gépi berendezések és villamos készülékek felújításának hiánya, vagy azok felülvizsgálatának elmulasztása.

Mindebből eredően a tűzvédelmi rendelkezések érvényre juttatása nemcsak feltételezi, hanem meg is követeli a gazdasági szervek, beruházók, kivitelezők tűzvédelmi hatóságokkal való jó kapcsolatát, szoros együttműködését. Elmondhatjuk, hogy az elmúlt években jelentősen mélyült ez a kapcsolat, a kooperáció, amely több helyen a beruházások költségeinek tűzvédelmi viszonylatban történt csökkenését eredményezte, amely nem jelentéktelen a népgazdaság szempontjából. Előfordul azonban még, hogy nem a megfelelő időben veszik figyelembe a tűzvédelmi követelményeket, ilyenkor természetes, hogy többletköltséget jelent az egyes előírások megvalósítása.

Népgazdaságunk fejlődése, a megtermelt javak, értékek védelme fokozott védekezést igényel, ami a biztonságos termelés elősegítése, az emberek és anyagi javak óvása révén valósulhat meg. A termelés és a tűzvédelem egyidejű biztosítása közös feladata vezetőknél, a munkát irányító szakembereknek, a tűzoltóságoknak — beleértve a vállalati tűzoltóságokat is — valamint minden állampolgárnak. Ha ilyen irányú feladatának a saját területén mindenki eleget tesz, életünk biztonságosabbá válik, megelőzhetjük a lángok pusztítását.

Czilják József

tűzoltó alezredes  
városi parancsnok

## ★ Sport ★

Befejeződött az ÉDOSZ kispályás labdarúgó-bajnokság. A tavaszi-őszi rendszerben kiírt mérkőzésorozatban 10 pécsi élelmiszeripari vállalat csapata nevezett. A labdarúgó-találkozó lejárására a Kínzsi-sporttelepen került sor. A Pécsi Dohánygyár férficsapata a bajnokság befejezéséhez közeledve egyre javuló teljesítményt nyújtott, és szerezte meg a III. helyet. A bajnokság helyezetteinek sorrendje:

- |               |         |
|---------------|---------|
| 1. Húspar I.  | 28 pont |
| 2. Sütőpar    | 23 pont |
| 3. Dohánygyár | 21 pont |
| 4. Tejpar     | 21 pont |

Egy másik jelentős mérkőzésorozat, a városi kispályás labdarúgó-bajnokság is most ért véget. A Dohánygyár egy női és egy férficsapatot nevezett. Női csapatunk tagjai minden dicsőretet megérdemlően. A bajnokság végeredménye:

- |                      |       |
|----------------------|-------|
| 1. Sopiana           | 28 p. |
| 2. Staller Dohánygy. | 21 p. |
| 3. Kesztyűgyár II.   | 19 p. |
| 4. Tanács            | 14 p. |
| 5. Mechanikai Labor  | 13 p. |
| 6. Kesztyűgyár Közp. | 8 p.  |
| 7. SZUV.             | 7 p.  |
| 8. Vasasi Bányász    | 2 p.  |

A Dohánygyár férficsapata bizony már kevésbé mondhat magának ilyen sikeres szereplést. Bizonyára túlságosan erősen koncentráltak a Dohánygyár számára rangosabb-

nak tekintett ÉDOSZ-bajnokságra, mert a városiak a 12 csapat közül csak a 8. helyet szerezték meg.

- |                       |       |
|-----------------------|-------|
| 1. ÉPFU               | 37 p. |
| 2. ÁFOR               | 31 p. |
| 3. VILLGÉP            | 30 p. |
| 4. Ped. Szakszerv.    | 27 p. |
| 5. Gázmű II.          | 26 p. |
| 6. Városi Tanács      | 25 p. |
| 7. Hallássérültek     | 25 p. |
| 8. Dohánygyár         | 19 p. |
| 9. Kesztyűgyár TMK    | 17 p. |
| 10. APT II.           | 15 p. |
| 11. Szikra Nyomda II. | 11 p. |
| 12. Megyei Kórház     | 3 p.  |

Az idén is megrendezésre került az immár hagyományos november 7. tiszteletére meghirdetett tömegsport kupa. A Pécsi Dohánygyár férfi kézilabdában indult. A 17 induló kieséses rendszerben mérte őrsze tudását. Csapatunk holtversenyben a Bőrgyárral bronzérmes lett.

Marton László

### PÉCSI DOHÁNYGYÁR

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

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