

PÉCSI Dohánygyár

VII. ÉVFOLYAM, 2. SZÁM

A PÉCSI DOHÁNYGYÁR DOLGOZÓINAK LAPJA

1980. FEBRUÁR

Dolgoznak az angol szervezők A hatékonyság érdekében

Február 4-én megjelentek vállalatunknál az angol szervezők. Még aznap megkezdődött a vizsgálati program elkészítése, megtörtént a vizsgálatot végző team tagjainak a kiválasztása. Gyakorlatilag elkezdődtek a szervezés előzetes munkafolyamatai, a ténymegállapító vizsgálatok. Azóta a közvetlen termelésben foglalkoztatott dolgozók gyakran látják munkatársainkat olyan tevékenység közben, amelyeket korábban tőlük nem tapasztaltak. Természetesen, — mint minden készülő változás — mendemondákra találgatások, rá ad okot. Ezek a mendemondák a legtöbb esetben valaki által kitalált, alaptalan híresztelések, legtöbb esetben csak arra jó, hogy megzavarja az emberek gondolkodását, viselkedését.

Az angol irányítással végzett szervező munka kezdeti stádiumában vagyunk, a jelenlegi tényleges helyzet felmérése folyik. Ezeknek az adatoknak a feldolgozása alapján kerülnek eldöntésre a további teendők, vagyis azok a szervezeti és műveleti változtatások, amire tulajdonképpen a szervező munka irányul. Ebből a helyzetből kétségkívül ma még nem lehet semmiféle konkrét elképzelés arra vonatkozóan, hogy a jelenlegi szervezeti felállástól milyen mértékben fogunk eltérni, hiszen a vizsgálatok eredményei még nincsenek meg, így arra irányuló döntés sem született.

Szervezésekre vonatkozó döntések majd valamikor a II. félév elején történhetnek. Ebből az aspektusból nyilvánvalóvá válik, hogy „jó” értesülések ilyen vagy amolyan változtatásokra gyakorlatilag alaptalanok.

Amit a vizsgálat ténylegesen felderít majd, az a következő: miután a vizsgálat a vállalati termelésnek szinte minden közvetlen területére kiterjed, kétségkívül nyilvánvalóvá válik dolgozóink leterheltségének mértéke. Kiderülnek olyan dolgok, hogy hol, milyen munkahelyen van normál leterhelés és hol van optimálisnál, szükségesnél alacsonyabb leterhelés.

A szervezés egyik alapvető célja az, hogy a vállalat rendelkezésére álló munkaerőt a termelés érdekében a lehető leghatékonyabban használja fel. Természetes, hogy a vállalat minden egyes dolgozójától, aki a vállalattal munkaviszonyban van, és a vállalattól fizetést kap, teljes értékű munkát várunk. A szervezés természetesen erre is irányul. Végül is a

szervező munka következtében a személyi leterhelések kiegyenlítődése alapján a termelő kapacitás az eleven emberi munka oldaláról megnő. Ezzel a növekménnyel gyakorlatilag két irányban lehet kezdeményezni. Ha a termelésünk nem változik, a felesleget le kell építeni. A másik lehetőség: a növekményt a többlettermelés szolgáltatásba állítani. Nekünk a második alternatíva, a többlettermelés a célunk. Termékeink piaci helyzete jó. A jelen körülmények között a termelés és fogyasztás közötti arány olyan irányban látszik kibillenni az egyensúlyból, hogy a fogyasztás többlettermelést igényelne. Nyilvánvaló, hogy ilyen közgazdasági környezetben a szervezés következtében jelentkező többlettermelésünket a termelés növelésének szolgáltatásba kívánjuk állítani.

Ezek után felmerülhet a kérdés, milyen érdeke fűződhet ehhez a vállalat dolgozóinak?

Ennek a kérdésnek a megítélésénél abból kell kiindulni, hogy vállalatunk többsége törzsgárdatag, jól ismert, becsületes dolgozó, akik elsősorban dolgozni jönnek a vállalat-hoz és elvárják, hogy termelő tevékenységünk nagyságát kifejező jövedelemhez jussanak. Az ő igazságérzetüket sérti a rossz szul dolgozók, vagy kevesebbet dolgozók azonos, vagy megközelítő nagyságrendű jövedelme. Nos, a szervezés egyik feladata a sok közül, hogy ezeket az aránytalanságokat kiküszöbölje.

Vállalatunk piaci térhódítása évről évre nő. Mintegy hat év alatt termelésünk 50 százalékkal nőtt. Ez a folyamat úgy látszik, tovább folytatódik. De nemcsak a termelés mennyiségében, hanem összetételében is változások vannak. Vállalatunk termelése a mindinkább enyhébb fiziológiai hatású cigarettafajták felé tolódik el. Ezt a folyamatot tudatosan irányítottuk és fogjuk irányítani a jövőben is. Termelésünk fejlődését alátámasztó piaci igény növekedése ebből a tényezőből fakad.

A szervezés előreláthatóan jelentős hatással lesz vállalatunk jövedelmezőségére. Mint ismeretes, 1980. évben már a hatodik ötéves terv szabályozó rendszerére szerint tevékenykedünk. Ez a szabályozórendszer szigorúbb a réginél. A szabályozórendszer körülményei között dolgozóink személyi jövedelmének növekedését csak a vállalati jövedelmezőség növekedése alapján tudjuk biztosítani. Vagyis, amennyiben a vállalat jövedelmezősége javul, azonos arányban növekszik vállalatunk valamennyi dolgozójának a jövedelme is. Ez a szervezés lényegi célja.

A fentiek alapján kérem a vállalat valamennyi dolgozóját, hogy ne hallgassanak a felelőtlen véleményekre, hiszen az egész szervezési folyamat a vállalat valamennyi dolgozójának érdekét szolgálja.

Irimi Sándor

Csatlakozás a munkaversenyhez

1980. február 1-én a televízióban láthattuk, 2-án pedig az újságokban olvashattuk a „Sziklai Sándor” szocialista brigád felhívását, melyet az ország valamennyi szocialista brigádjához intézett, felkérve a csatlakozásra, tartsanak kongresszusi és felszabadulási műszakot. A Pécsi Dohánygyár „Tabak” szocialista brigádja február 2-án rendkívüli brigádértekezletet tartott, melyen a brigád egyik tagjának javaslata alapján a brigád megszavazta a munkaversenyhez való csatlakozást, és elhatározta, hogy egyben felhívást intéz a vállalat valamennyi szocialista brigádjához, hogy csatlakozzanak a „Sziklai Sándor” szocialista brigád által elindított munkaversenyhez.

Felkérte a brigádokat, hogy az 1980. március 22-i szabad szombatot nyilvánítsák kongresszusi és felszabadulási műszakká. A műszak bérért Pécs város gyermekintézményeinek terven felüli fejlesztésére ajánlják fel.

Február 4-én rendkívüli brigádvezetői értekezletre hívták össze a brigádvezetőket a vállalat tanácstermében. A munkaversenyhez a gyár valamennyi szocialista brigádja csatlakozott. Az értekezlet egyhangúlag március 22-ét kongresszusi és felszabadulási műszakká nyilvánította.

Cserepes Károlyné
brigádvezető

Munkásgyűlés



Munkásgyűlés volt a gyárban a múlt hónap végén. Részt vett ezen Bordács István, trösztünk vezérigazgatója is. Számos felszólalás bizonyította: a jobb eredmények elérése érdekében kollektívánk mindent elkövet. Nem véletlen, hogy — erről szövegezték Irimi Sándor igazgató elvtárs is — a vállalat vezetősége az elkövetkező időszak feladatainak megoldásában fokozottan számít a szocialista brigádokra. (Cikkünk a 3. oldalon.)

62 évvel ezelőtt, február 23-án alakult meg a Szovjetunióban a Vörös Hadsereg. Az évfordulón köszöntjük számos nagy csata győztesét, hazánk felszabadítóját.

Összevont párttaggyűlés



Pécs gazdasági életében jelentős tényező a Pécsi Dohánygyár. Ezt az értékelést hallottuk az összevont párttaggyűlésünkön Novák Szilveszteről, az MSZMP Pécs városi Bizottságának osztályvezető-jétől. A rang kötelez, s ennek a gyár kommunista tudatában vannak. Az összevont párttaggyűlésről a 2. oldalon olvasható cikkünk.

Szemben a jövővel

A cél: a fejlesztés

A képlet csak az első ránézésre tűnik egyszerűnek. Második nekifutásra már kezd más színezetet kapni, a harmadiknál pedig már semmit sem értünk. A mi képletünk is ilyen. Adott egy mikrorendszer és környezete, kettő között pedig a biztos egyensúly. A mikrorendszer esetében a vállalat, környezete pedig a piac. Egyensúly van egészen addig, amíg valamelyik meg nem változik. Mondjunk, telítődik a piac, a konkurrencia jobb és olcsóbb termékkel áll elő, vagy a piac felvevőképessége korlátlanul fokozódik. Magyarán: ha több cigarettát gyártunk, többet is tudunk eladni. Az egyensúly felbomlása létben veszélyeztetli a vállalat egész rendszerét. Ilyen helyzetben egy kötelessége van a vállalatnak: fejleszteni. Minden fejlesztés szükségességéből fakad, és alapvető információkat igényel. Vagyis technikai, gazdasági és (prognosztizált) időtervet kell készíteni.

Mint minden rendes fejlesztésnek, ennek is van inputja: a rendszer működéséhez szükséges erőforrások és azok költség-konzekvenciái; és van outputja, a termékekkel szembeni igények és azok kielégítésével realizálható árbevétel. Elég régen volt, amikor a Pécsi Dohánygyár — mint rendszer — és piaca közötti egyensúly kezdett veszélyeztetettnek látszani. A multifilteres gyártmányok piaci sikere arra ösztönözte a vállalatot, hogy termékstruktúráját ebbe az irányba változtassa. Csak hogy az igények növekedésével szemben a gépi erőforrások állapota alig-alig változott, s az egyik legfontosabb rész, az előkészítés pedig semmit. Adott volt tehát a fejlesztési cél: a modern, világ-színvonalat megközelítő előkészítési gépsor (input); és a piac által diktált paraméterekkel rendelkező gyártmány (output).

Eddig a cél, jöhet a dilemma. Vannak kitűnő, mindentudó és főként igen drága import gépek, az ezekhez tartozó

aránylatok. Ami nincs, vagy igen szerény: a fenti gépek beszerzéséhez szükséges kemény valuta. Marad tehát az egyetlen megoldás: kiaknázva saját szakembergárdánk létező képességeit, magunk tervezte-alkotta előkészítési gépsor.

Tulajdonképpen ez történt, amikor a DOVÁT és a vállalat illetékes vezetői úgy döntöttek, hogy megvalósul a Pécsi Dohánygyárban az előkészítési gépek cseréje. Első ütemben a levélvonal, majd a későbbi évek folyamán a kocsányos is. Ilyen jellegű és volumenű fejlesztésre, mely a közreműködő társvállalatok, kivitelezők, alvállalkozók igen szoros kooperációját, a tervezési és kivitelezési határidők pontos betartását és betartatását feltételezi, még nem nagyon volt példa az iparban.

A technikai jellegű fejlesztéssel párhuzamosan sor kerül az előkészítési terem teljes belső felújítására is. Új csempézetet, padlóburkolatot kap, korszerű világítást, a jelenleginél lényegesen jobb munkakörülményeket fog megteremteni.

A gépek cseréjének megvalósulása után a jelenlegi létszámszükséglet jelentős mértékben csökken, biztosított lesz az egyenletes anyagáramlás, automatikus berendezések szavatolják a technológiai paraméterek meglétét, egyszerűbb és áttekinthetőbb lesz az üzemelő gépsor felüyelete.

A tervezés tulajdonképpen már megindult, külön tervező helyiséget alakítottunk ki, ahol biztosított az elmélyült és figyelmes tervezőmunka. Vannak alvállalkozói ajánlatok a kivitelezésre, jelentős mértékben járulnak hozzá társvállalataink a beruházás időbeni megvalósulásához. A tervek szerint az előkészítési gépek cseréjének első üteme is két lépésben valósul meg.

Egyben bízunk a jövő évet már jobb, más körülmények között kezdhetik az előkészítés dolgozóit.

Horváth István

A műhelyben beszélnek...

Dolgozz hibátlanul!



Tamon György



Kovács János

„Ismerd meg a DH-munkarendszert” címmel 1977-ben jelent meg a Pécsi Dohánygyár kis brosúrája. Elég hosszú múltra tekinthetünk vissza a gyárban ez a munkarendszer. 1977-ben a propagandatevékenység és az oktatási megszervezése mellett megalakult a DH-törzskara 1978-ban elkezdődött a hibák felmérése, megszűntetése, 1980. január 1-től pedig az egész gyárban bevezették a DH-munkarendszert. Aligha kétséges, hogy ez az utóbbi szakasz „az igazi”: mit lehet vele, belőle csinálni? A kérdés tehát néhány hét tapasztalata után az, hogyan fogadják a DH-t a Pécsi Dohánygyárban? Beszélgetőpartnereim két területi DH-bizottsági tag, mindketten szerves gépmesterek, Tamon György az előkészítésnél, Kovács János a gyártásnál.

— Kezdjük talán azzal, amit a broszúra oldalán olvashatunk: „A DH hibamentes és hatékony munkarendszer, logikus felépített vezetési elgondolás, amely a műszaki, gazdasági, szervezési, nevelési intézkedések összefüggő rendszerével, igyekszik a hibákat kiküszöbölni és a vállalati munka hatékonyságát növelni.” Nos, milyen intézkedések, szervezeti formák születtek a DH-ban a munka hatékonyságának növelésére, miben különbözik a DH a munkaversenyitől?

Kovács János: — Kétségkívül a munkaversenynek — mint mozgalomnak — nagy hagyományai vannak, s remélhetőleg a DH is mozgalom lesz abban az értelemben, hogy átfogja a gyár egész kollektíváját. A DH-munkarendszer abban különbözik leginkább a munkaversenyitől, hogy amíg az a termelés növelésére koncentrált, addig a DH a termelés növelése feltételeinek megteremtésével kezdi és a munka hatékonyságát elválaszthatatlanul összekapcsolja a minőségi követelményekkel.

Természetes, hogy a nagyobb nyereség, a több bér érdekében növelni kell a termelés volumenét, de nem mindegy, hogy az erőfőrdítés mennyire hatékony és gazdaságos, s az sem,

hogy milyen minőségű lesz ez a többletgyártmány. Ezért azt kell elérnünk, hogy minden dolgozó egyben a saját munkájának a meoisa is legyen. Egyszerű a képlet: úgy tekintse a saját munkájának termékét, mint a fogyasztó, olyan kritikusnak, mint amikor ő megy a boltba egy más gyár termékét megvásárolni.

Tamon György: — Ami a szervezeti formákat illeti, megalakultak a területi DH-bizottságok, megtartottuk az első üléseket, konzultációkat, s elkészültek azok a nyomtatványok, amelyeken a dolgozók felvethetik a problémáikat. Ez nem pusztán adminisztráció, hanem biztosíték is, a közös felelősséget növelő tényező.

Ez a rendszer az üzemi demokrácia új formája is, amivel még meg kell tanulnunk élni, a munkásoknak is, a vezetőknek is. Találkozhatunk ugyanis még furcsa szemléletekkel. A munkások egy része még azt hiszi, hogy a DH-bizottsági tagok egyszerűen a főnökök informátorai, vagyis besúgói... A vezetők egy része pedig úgy találja, hogy a DH-munkarendszer bevezetése olyan szellemet szabadított ki a palackból, amely nem mindig úgy ténykedik, nem mindig azt veszi észre a hibákból, amit a vezetők szeretnének, vagy legalábbis el tudnak viselni. Sajnos ezt a saját bőrömről is tapasztalhattam, amikor egy nagyobb termelési tanácskozáson olyan témát vettem fel, amiről nem „illet volna” olyan körben beszélni.

— Fel kellene már végre számolni azt az áldatlan helyzetet, hogy a vezetés konkrét elképzeléseiről és az egyes munkaterületek konkrét feladatairól a munkásokat csak felületesen, rendszertelenül tájékoztatják, pedig az ilyen információk csak segítik a közös munkát, s lényegében megkönnyítik a vezetők dolgát is. Akadnak persze

egyéb ellentmondások is, amik jó lenne sürgősen túllépni. Hogy mást ne mondjak: az elkatrészek és segédanyagok gyatra minőségi ellenőrzése, vagy pedig az a helyzet, hogy amíg tőlünk, a gyártástól száz százalékos minőséget követelnek addig az általunk felhasznált segédanyagok készítőitől csak nyolcvan százalékos minőséget. Hát kérdelem én, hogy lehet hibás segédanyagból 100 százalékos minőségű terméket készíteni?

Tamon György: — A DH-munkarendszernél egyik nagy előnye, hogy nemcsak közvetlenül a termelés kérdéseivel foglalkozik, hanem azokkal a feltételekkel, körülményekkel is, amelyek a termelést segítik, vagy gátolhatják. Adott esetben a munkások személyes problémáival is. Ez azonban még nem nagyon tudatosult a gyárunkban. Ami azonban messze túlnő a személyes problémákon: nincs évek óta megoldva a szakmunkásképzés, illetve a technikai-technológiai változásokhoz alkalmazkodó továbbképzés. Ennek megoldására nemrégiben ígéretet kaptunk. A másik probléma a nagyfokú fluktuáció, a törzsgárda hiánya, ami szerintem alapvető feltétele annak, hogy a DH elérje a kitűzött célt.

— Népszerű-e a DH a dolgozók körében?

Kovács János: — Erre egyértelműen igennel lehet válaszolni. Sokat várnak tőle, s eddig nem is okozott csalódást.

Tamon György: — A dolgozók többsége már felismerte, hogy ebben a munkarendszerben mi a szerepe, feladata, lehetősége, s legfőképpen, hogy milyen érdeke fűződik a sikeréhez.

Dunai Imre

Beszámoló és vezetőségválasztás Összevont párttaggyűlés

„A Dohánygyár — különösen a termelési érték vonatkozásában — Pécs gazdálkodásában jelentőséggel bír. Tradícióval rendelkező gyár, kiemelt fontossága a további években is jellemző lesz.

A gazdálkodás eredményes a gyárban. Több új kezdeményezés jellemzi a munkaszervezés vonatkozásában. A népgazdasági célokat szem előtt tartották: nagy jelentőséggel bír a gyártmányösszetétel változásában végzett munkájuk. Ehhez nagymértékben hozzájárultak a gyár kommunistái, akik többször bizonyították, hogy számítani lehet nehezebb helyzetekben is a munkájukra.”

Többek között ezekkel a mondatokkal értékelte párt-szervezetünk tevékenységét a Városi Pártbizottság, amelyet Novák Szilveszter elvtárs, a Vá-

rosi Pártbizottság osztagvezetője tolmácsolta beszámolójában a január 30-án megtartott összevont taggyűlésünkön.

öt év során az egészséges, fokozott fejlődés jellemezte; a megnövekedett gazdaságpolitikai feladatok mellett — a nehézségek ellenére is — teljesíteni tudtuk feladatainkat.” Talán ez az idézet tükrözi legto-mörebben a beszámolót, amelyik az elért eredmények értékelése mellett önkritikusan szólt a hibákról is.

A pártépítési munkát értékelve elmondta, hogy a beszámolósi időszak alatt 25 párttaggal gyarapodott párt-szervezetünk. Az új párttagok 88 százaléka fizikai dolgozó, 72 százaléka nő és 64 százaléka 30 éven aluli fiatal volt. A mostani marxista-leninista esti iskola befejezésével párttagjaink több mint 80 százaléka lesz alapfokú, vagy ennél magasabb politikai végzettséggel. Jelentős a fejlődés a tömegszervezetekben

ben alapvető feladatuknak eleget tudtak tenni: a párttaggá nevelésben nagyot léptek előre. Szakszervezeti bizottságunk megfelelően hajtotta végre feladatait és az MHSZ-szervezetünk is eredményes munkát végzett a honvédelmi nevelőmunka terén.

A XII. kongresszus irányelvéit pártcsoporthoz-értekezleten és alapszervezeti taggyűléseken is megvitattuk. Kommunistaink és dolgozóink széles körben az irányelvekben megfogalmazott célok teljesítésére találtak, kommunistaink állást foglaltak a kongresszusi irányelvek mellett. A kongresszusi irányelvekben megfogalmazott célok eléréséért nekünk is sok a tennivalónk: a kötelesek pontos teljesítésével, legyelmzett és jó minőségű munkával, ésszerű takarékossággal egyaránt



rosi Pártbizottság osztagvezetője tolmácsolta beszámolójában a január 30-án megtartott összevont taggyűlésünkön.

Az összevont párttaggyűlésünknek — mint a XII. kongresszusra való előkészületi munkáink fontos állomásának — két napirendi pontja volt. Az első napirendi pontban a pártvezetés adott számot a XI. kongresszus óta végzett munkájáról és összefoglalta a XII. kongresszus irányelveivel kapcsolatos viták elhangzottakat.

A pártvezetés beszámolóját Kárpáti Károlyné, a pártvezetés titkára terjesztette a taggyűlés elé. „Munkánkat az

folyó politikai oktatásban is. A szakszervezet által szervezett különböző oktatási formákon, az elmúlt öt évben közel háromszázan, KISZ oktatáson 140-en vettek, illetve vesznek részt.

A pártban belüli demokratizmus fejlődött. A fejlődés mellett a demokratikus centralizmus megvalósítása során azonban találkoztunk problémákkal is. Előfordult, hogy a feladatok torlódása miatt a két vezetői ülések közötti időben alapszervezeti titkár adott véleményt

testületi döntés helyett és utólag kérte a vezetőség jóváhagyását. A vezetőség döntése ez esetben formálisra vált. Párttagjaink tudják, hogy joguk van bírálatot gyakorolni, de kevésbé érzik ezt kötelességüknek. Az észrevételeiket nem mindig a párt-demokrácia által biztosított fórumokon mondják el. A párttagok kötelességei és a párt megbízatások végrehajtásának elmulasztása esetén nem minden esetben történt meg a felelősségvétel. A taggyűléseinkre jellemző, hogy a legtöbb hozzászólás, vita, eszmecsere termelési-gazdálkodási feladatokkal van összefüggésben. A párt belső életével és ideológiai kérdésekkel foglalkozó napirendeknél kevesebb a hozzászólás, ritkán ütköznek a vélemények és érvek. Minden alapszervezetben vannak ügyszólván állandó felszólalók, de olyanok is, akiknek hangját sem lehet hallani. A pártcsoporthoz-értekezleten a párttagok vitakészisége, aktivitása jóval nagyobb, mint a taggyűléseken.

Foglalkoztunk a beszámoló az információs munkával és értékelte a párt megbízatások rendszereit is. Külön foglalkozott a Központi Bizottság határozatainak helyi végrehajtásával, a káder- és személyzeti munka, a nőpolitika, az ifjúságpolitika és a közművelődés terén.

A vállalati KISZ-szervezet munkájának értékelésekor kiemelte, hogy az utóbbi két év-

ben alapvető feladatuknak eleget tudtak tenni: a párttaggá nevelésben nagyot léptek előre. Szakszervezeti bizottságunk megfelelően hajtotta végre feladatait és az MHSZ-szervezetünk is eredményes munkát végzett a honvédelmi nevelőmunka terén.

Részletesen foglalkozott a beszámoló a gazdasági munka értékelésével, gazdaságpolitikai célkitűzéseink megvalósításával, cselekvési programjaink teljesítésének értékelésével is. Megállapította, hogy eredményesen, pártunk gazdaságpolitikai célkitűzéseivel összhangban dolgoztunk a korábbiaknál nehezebb körülmények között is. Az ötödik ötéves tervidőszak végére megfogalmazott célkitűzéseink többségét már 1979. évben elértük, sok vonatkozásban túlteljesítettük. 1980. évi célkitűzéseinkkel kapcsolatban megállapította a beszámoló, hogy annak végrehajtása a vállalati tartalékok még jobb kihasználását, a munka termelékenységének további javítását és az ésszerű takarékosságot követeli a munka minden fázisában.

A beszámolót Kajcsa László elvtárs, az összevont taggyűlés elnöke vitára bocsátotta, amelyben 11-en kértek szót. A titkári választást és összefoglalót követően a beszámoló a tagság nyílt szavazással és egyhangúlag elfogadta.

A taggyűlés második napirendi pontjaként a vezetőség újráválasztására került sor. A titkos szavazáson párttagjaink ísmét Kárpáti Károlynét választották meg pártvezetési titkárnak, a pártvezetés tagjai pedig: Csorbics Erzsébet, Gasteiger Lászlóné, Gász János, Kiss József, Krizmanics Jánosné, Nagy László, Vágó Imréné és Várhegyi József lettek. A városi párt-értekezleten párt-szervezetünk képviselőiben Kárpáti Károlyné, Horváth Tiborné és Schäffler Ferenc elvtársak vesznek részt.

V. J.

Csökkentek a lehetőségek

A munkáslakás-építési akcióról

1973-ban hoztak egy miniszteri rendeletet, amelynek értelmében a vállalatoknak lakásépítési alapot lehet létrehozniuk a fejlesztési alappól. Ebből a lakásépítési alappól kamatmentes kölcsön nyújtásával támogathatja a dolgozóit. A rendelet szerint a munkáslakás-építési akció támogatásában a fizikai dolgozókat és a közvetlen termelés-irányítással foglalkozókat részesíthetik.

A rendelet megjelenése után a vállalat vezetőségének gyorsan kellett intézkedni, mivel egyre többen keresték meg, hogy segítséget kérjenek lakás gondjaik megoldásában. Ezért egy háromtagú lakáselőzető bizottságot hoztak létre, aki ennek a témának gazdája és felelőse.

Mi a feladata ennek a bizottságnak? A bizottság egyik feladatát a következőket tudtuk meg:

— Elsősorban vezetni kell az igénylők névsorát, a családokra, a jelenlegi lakásviszonyukra vonatkozó adatokat, a Városi Tanácsal és az OTP-vel rendszeres kapcsolatot kell fenntartani.

— Egyik fontos tevékenységük az igénylők szociális helyzetének felmérése. Milyen gondokkal kell a lakáselőzető bizottságnak szembenézni?

— Nagyon nehéz és hálátlan feladat a lakáselőzető bizottsági tagok szerepe, hiszen az elmúlt hét év alatt 40–45 fő igénylő közül kellett kiválasztani azt a 18 személyt, akiket lakáshoz juttathattak. Ez így nem is tűnik rossz aránynak, de ha egy pillanattal vetünk a táblázatra, mely részletezve, évekre lebontva tartalmazza a lakáselőzetést, 1977-től erősen csökkenő tendenciát láthatunk.

— Az 1977-es évtől 1979 végéig mindössze három család

örülhetett új lakásnak, amelyhez vállalati támogatás révén jutottak. Igaz, a munkánk így kevesebb lett, de a gondunk megmaradt, felelősségünk nőtt, hiszen a 40–45 fő közül sokkal nehezebb kiválasztani egyet-kettőt. Kellemetlenné vált részünkre, hogy több érdeklődőnek kellett és kell ma is elutasító választ adni.

1980-ban sem tudunk semmi biztatót mondani, hiszen 1979. decemberben megérkezett a Pécs megyei Város Tanácsa igazgatási osztályának levele, mely így szólt: „A jövő évben (1980) a 426 munkáslakás-igénnyel szemben 40 db munkáslakás áll rendelkezésünkre, ezért sajnálattal kell Önöket tájékoztatnom, hogy a jövő évben munkáslakást biztosítani nem tudunk.”

— Szeretnénk, ha még arról tájékoztatna az olvasókat a lakáselőzető bizottság, hogy a képzett lakásépítési kere-

let milyen arányban használták fel az elmúlt években.

— Az előzőleg elmondottakból következik, hogy az előirányzott összegeket nem használtuk fel, így a vállalatnak ebben az alapon pénze van — tehát a kielégítetlen igények nem vállalattunk „bőrén száradnak”.

Ma már nemcsak a munkáslakás-akció keretében kapott lakásokra érvényes a kamatmentes hitel nyújtása. Hogy mire terjed még ki, ezt a kollektív szerződés tartalmazza.

A lakáselőzető bizottságnak a lakásépítéseknel és vásárlásoknál a pénzbeni támogatásban való részesítést a kollektív szerződésben meghatározott szempontok szerint kell végezni.

Molnár Adámné

Munkásgyűlés

Január 31-én munkásgyűlést tartottunk vállalatunknál. Egy héttel a gyűlés előtt a meghívott munkatársak megkapták a vállalat 1979. évi gazdálkodásának és 1980. évi feladatainak adatait, tényezőit tartalmazó irósos beszámolót. Ennek áttanulmányozásával minden résztvevő felkészülten érkezhetett a munkásgyűlésre, előre megfogalmazhatta a gazdálkodással és a feladatokkal kapcsolatos kérdéseit, javaslatát.

A munkásgyűlésre vállalatunk kollektívája meghívta **Bordács Istvánt**, trösztünk vezérigazgatóját, valamint **Figula Tibort**, a DOVÁT terv-munkaügyi osztályvezetőjét és **Rácz Attilánét**, a DOVÁT DH-bizottságának tagját.

A gyűlésen először beszámolót hallottunk a Pécsi Dohánygyár 1979. évi gazdálkodásáról, valamint az 1980. évi feladatokról. **Irinyi Sándor** igazgató elvtárs kiegészítette írásos beszámolóját. Ezt követően a dolgozók hozzászóltak a napirendi pontokhoz és hasznos javaslataikkal járultak hozzá a gyűlés sikeréhez. Végül illetékesek válaszoltak a kérdésekre.

Az igazgató elvtárs a beszámoló kiegészítésében főként a vállalat szociális helyzetéről, a kulturális munkáról és a szocialista brigádmozgalmáról foglalkozott. Hangsúlyozta, hogy a vállalat vezetősége az elkövetkező feladatok megoldásában fokozottan számíthat a szocialista brigádokra.

A hozzászólók sorát **Gábor József** terv-osztályvezető nyitotta meg. Az 1980. évi termelési terv számait egészítette ki néhány adattal, és elmondta, hogy a várható kevesebb nyereség az új termelői árák kialakításának a következménye. Röviden ismertette az angol szervező vállalat munkáját is.

Zoboki László az előkészítési osztályon ebben az évben el-

kezdődő gépcseréről, javításokról beszélt. Javaslotta, hogy az együttműködő vállalatok, intézmények feladatait tartalmilag és formailag is rögzítsék és kérte, hogy a munkák során a dolgozók érdekeit is tartsák szem előtt.

Dr. Tancsik Lajosné azt javasolta, hogy a raktári fizikai munka megkönnyítésére szerezzünk be kis méretű hidraulikus emelőgépet. **Selcsovics József** az alkatrészellátással kapcsolatos kifogásait sorolta fel, kérte a tröszt vezetőit, hogy nyújtsanak segítséget a problémák megoldásához. **Kovács János** a gépmesterek továbbképzését hiányolta, javaslatot tett a tanuló gépmesterek betanulási helyének megváltoztatására. **Nagy Rezső** kérte a vállalat vezetőit, hogy lépjenek fel határozottabban a hibás segédanyagot szállító vállalatokkal szemben, valamint az étkezőhelyiség áthelyezésének lehetőségét mondta el. **Kiss Imre** szintén az előkészítés fejlesztésével kapcsolatban szövegezte. Azt javasolta, hogy a fejlesztés, a gépcserék megkezdése előtt készítsék el a tervezett gépsor makettjét azért, hogy az azzal az illetékes munkások is megismerkedhessenek és elmondhassák véleményüket.

A hozzászólások és javaslatok után **Bordács István** vezérigazgató kért szót. Köszöntötte a vállalat vezetőit és dolgozóit. Elmondta, hogy mindig örömmel jön Pécsre, hiszen a gyár az ipar egyik legjobb vállalata, és ezt évről évre bizonyítja is. Válaszolt a hozzászólók észrevételeire és ígéretet tett a központi műhelytől érkező alkatrészeknél adódó problémák kivizsgálására.

Befejezésül vállalatunk vezetői adtak választ a felvetett kérdésekre és megköszönték a javaslatokat is. A munkásgyűlést **Danajka Tiborné** köszönő szavaival zártuk.

Palai Katalin

Molnár Ádám osztályvezető-helyettes Megfelelő feltételeket kell teremteni a munkához

Régi elhatározását, tervét váltotta valóra a vállalat vezetősége ez év januárjában. A termelési osztályra még egy osztályvezető-helyettest neveztek ki, akinek elsősorban a műszaki problémákkal való törődés, foglalkozás a feladata. Nem új, nem kezdő dolgozó, hanem olyan szakember, aki több mint 10 éve dolgozik a vállalatnál, alkotó munkájával már bizonyított. Ő készítette az automatikus dohányadagolóberendezést, módosította a vákuumnedvesítő hűtőrendszerét, foglalkozott a kreppelessel, energiagazdálkodással. Számítalan újítása volt, amely igen nagy hasznót hozott a vállalatnak is.

Molnár Ádám gépészmérnök a Hőerőműből került hozzánk.

— *Miért cserélted fel a munkahelyedet?*

— Amikor idejöttem, úgy láttam, hogy itt lehet újat alkotni. Engem mindig az hajt, hogyan lehet jobban, egyszerűbben dolgozni. A műszaki fejlesztés vonzott. Kezdetben sokszor éjjel is bent voltam, annyira érdekelt egy-egy szakmai probléma. Legtöbbször a kombináltfilter-gyártással foglalkoztam, de ez különböző okok miatt zsákutcába került.

Néhány évvel ezelőtt az iparban egyedül Molnár Ádám nyert UNESCO-ösztöndíj pályázatot és ezen keresztül eljutott Svájcba, tanulmányútra.

— *Úgy gondolom, hogy egy ilyen tanulmányút kivételes lehetőséget rejt magában. Te mit tudtál a külföldi tapasztalataidból kamatoztatni?*

— Sok mindent lehetett volna, de eddig erre még nem volt alkalom. A műszaki és ter-

melési osztály közötti „távol-ság” miatt nehézkes az ötletek, újítások megvalósítása, de most, hogy magam is itt dolgozom, bizom benne, hogy ez egyszerűbb lesz. Kiemelném az előkészítési osztály felújítását, a tanulmányutamon tapasztaltakat különösen ezen a területen tudtam volna hasznosítani, de elképzeléseim nem estek egybe a dohánygyár elképzeléseivel.

— *Melyek az első benyomásaid?*

— Eddig merőben más munkával foglalkoztam, mint amivel itt kell, kissé szokatlan, hogy munkám nagy részében emberekkel kell foglalkoznom. Ezt meg kell még tanulnom. Az első hónapokban nem nyilváníthat az ember felelőtlen véleményeket, elhamarkodott tervekkel sem beszélhet, mert nem ismeri igazán a területet. Egy-két dolgot azonban már a kezdet kezdetén is észrevettem.

— *Véleményed szerint milyen a jó vezető?*

— Elsősorban szakmailag legyen felkészült, legyenek ambíciói, szeresse azt a munkát, amit végez, ne csak pénzkeresési lehetőségnek tartsa. Ha emberekkel van dolga, kell hogy bánni is tudjon velük, különben nem tudja elérni a célját.

— *Melyek a legfontosabb terveid, amelyeket először szeretnél megvalósítani?*

— Egy-két hónapig ismerkedni fogok az itteni körülményekkel. Ott, ahol eddig dolgoztam, minimális információ jutott el hozzám, ezért meglehetősen nehéz terveznem. Azonban egy-két dolgot tudnék már most is mondani. Legelső tervem: olyan feltételeket teremtsünk, hogy aki akar dol-



gozni és tud is, az műszaki akadály miatt ne álljon.

Aggasztónak tartom műszereink egy részének szakmai színvonalát, és ez nem hogy javulna, hanem romlik. Nagyon szükséges lenne ezeket a beosztásokat tanfolyam elvégzéséhez kötni, kötelező jelleggel. Most az az állapot általános, hogy „ahány műszerész, annyi szokás”. Egységesíteni kellene a munkafogásokat, munkafolyamatokat, ez lenne a tanfolyamnak az igazi célja. Az sem tartható sokáig, hogy azok az éjszakai műszerészek, akik éjszaka felkészítik a napnali munkavégzésre a gépeket, — az újak — nem tudják, hogy hogyan kell cigarettát gyártani.

A műszaki osztállyal való kapcsolatunk is javulni fog, mert ismerem azt a területet a maga problémáival együtt. Ez a megoldás a tmk számára is jó lesz, mert azokat a munkákat, amit meg tudunk magunk oldani, nem adjuk a tmk-nak, így talán ki tudjuk alakítani az egészségesebb munkamegosztást.

— *Nem hiányzik a fejlesztés?*

— Most erre gondolni nincs időm, de azért időnként eszembe jut. Ha később „egyenest” kerülök, szeretnék újból fejlesztéssel is foglalkozni.

Sigora Irma

Előadássorozat

Az ELTE Jogi Továbbképző Intézet Pécsen a Helyi Művelődési Otthon nagytermében háromnapos előadássorozatot rendezett „A gazdasági szabályozó rendszer 1980. január 1-i módosításáról”. A február 11-től 13-ig tartó előadássorozaton gazdasági és jogi szakemberek vettek részt. Szó volt a gazdasági szabályozó rendszer módosításának gazdasáspolitikai céljairól, a módosítás főbb elveiről. A termelői árrendezésről, a termelői és fogyasztói árrendszer jellegéről. Előadás hangzott el a jövedelem-szabályozásról, a nyereség-adózásról, a bér- és kereset-szabályozásról, a fejlesztésről.

Általában leszűrhető, hogy az új szabályozó rendszerben stabil elemeket képvisel majd többek között a hitelpolitika, az árképzés elvei, az érdekeltségi és jövedelmi szabályozás, az alapok és a nyereség képzése, az adózás. Változhatnak azonban a hitelfolyosítás feltételei, az ármechanizmus, a tartalékalap felhasználása, a bér-fejlesztés és a preferenciák. Ahhoz, hogy egy gazdasági egység talpon maradjon, a jövőben ésszerű és gazdaságos kockázatot vállalásra, a tervekkel rugalmas alkalmazkodásra, a belső jövedelemszabályozásnál megfelelően ösztönző bérszabályozási formák alkalmazására lesz szükség.

Nyugdíjba mentek

Az elmúlt időszakban három kedves kollégánk ment nyugdíjba. **Sudár Istvánné**, a készvárraktár csoportvezetője 1943. június 30-tól dolgozott a Pécsi Dohánygyárnál. Mint ember és mint munkatárs is mindannyiunkban a legkellemebb emléket hagyja. Munkáját mindig példamutatóan és kiváló szakértelemmel látta el. Neki köszönhető a készvárraktár ütemezésének megszervezése, a MÁV-val és a Volánal kialakított kiváló munkakapcsolat. A készvárraktár munkájáért vállalatunk már két éven keresztül írásbeli dicséretben részesült testvérvállalatunk, a DOHÉK részéről, és ezt kizárólag Normának köszönhetjük, hiszen mindannyian így ismertük őt. A társadalmi tulajdon megóvása érdekében hosszú munkája alatt önszorgalomból naponta rovacscsolt a készleteket és soha nem hagyta el addig munkahelyét, amíg meg nem győződött arról, hogy minden rendben van. A kétszeres aranykoszorúval kitüntetett „Petőfi” szocialista brigád tagjaként mint jegyzőkönyvvezető tevékenykedett és nem kis mértékben járult hozzá brigádjának jó eredményeihez. Példamutató munkáját négy esetben ismertte el a vállalat Kiváló Dolgozó kitüntetéssel. Ezúton is köszönjük példamutató, odaadó munkáját és a pihenéshez jó egészséget kívánunk.

Szilvási Ferencné, a csomagolás dolgozója, a mindenki „Édit nénije” 1957. július 22. óta dolgozott a Pécsi Dohánygyárban. Munkatársai szerették vele dolgozni. Vigkedélyű, derűs természete könnyűvé tette vele a munkatársi kapcsolatokat kialakítását. A „Május 1.” szocialista brigád vezetője volt, három alkalommal kapott Vállalat Kiváló Dolgozó kitüntetést, nyugdíjba vonulása alkalmával pedig „Kiváló Munkáért” miniszteri kitüntetésben részesült. A megérdemelt pihenést töltsse kellemesen — ezt kívánjuk mindannyian.

Sasi Jánosné, a „Dr. Münnich Ferenc” szocialista brigád tagja, a gyártás dolgozója volt. Csendes, szorgalmas munkás volt, akit munkatársai szerettek. 1966. július 17. óta dolgozott a Pécsi Dohánygyárban. Ezenkívül, szorgalmas munkájával ő is hozzájárult ahhoz, hogy vállalatunk jó eredményeket érjen. Kívánjuk, hogy pihenését ő is töltsse kellemesen és ehhez kívánunk neki is jó egészséget.

Híven a hagyományokhoz

A szocialista brigádok vállalásairól

Vállalatunk területén folyó munkaverseny-mozgalomnak nagy hagyományai vannak. Különösen az elmúlt években bontakozott ki számos pozitív törekvés, mely abban mutatkozott meg, hogy erősödött a mozgalom tartalmi oldala és így a gazdasági célkitűzések megvalósításának elősegítése mellett, a munkaverseny számottevően hozzájárult dolgozóink szocialista magatartásának, életmódjának további fejlődéséhez is. A versenymozgalomban való eredményes részvételért dolgozóink, szocialista brigádjaik számos elismerésben, kitüntetésben részesültek. A szocialista brigádok vállalásaikban csatlakoztak az évenként országsszerte kibontakozott jubileumi eseményekhez, amelyek közvetlenül szolgálták a vállalati éves tervek sikeres teljesítését, a gazdálkodás eredményességének további javítását.

Vállalatunk gazdasági vezetése, párt, szervezeti és KISZ-vezetősége felhívással fordul a dolgozó kollektívához, szocialista brigádokhoz, hogy a munkaverseny-mozgalom általános célkitűzéseiből kiindulva az 1980. évi feladatok megoldásában résztvevő munkatársaink számára megvalósítsák a vállalat gazdasági céljainak megvalósítását.

A szerződéskötések a munkaversenyszabályzat alapján készüljenek és formájában, tartalmában a teljességre törekedjenek.

Termelési tervünk:

Fecske	3040 millió db
Sopianae	3000 millió db
Metropol	60 millió db
Összesen:	6100 millió db

Szükséges, hogy a termelésre fordított időalap ne haladja meg a rendelkezésre álló időalapot. Ebből következik, hogy az üzemszerek a termelési terv teljesítését minimális túlóra felhasználással biztosítsák.

Hatékonyabb költséggazdálkodásunk érdekében tegyenek vállalásokat a felhasználási anyagnormák betartására, észszerű csökkentésére, az anyagkezelés gondosságának javítására. Ezen a területen különös gondot fordítsanak az importanyagok kezelésére, megtakarítására.

Termékeink gazdaságosságának javítása érdekében szükséges minden munkaterületen a selejt és a fajlagos anyagfelhasználás csökkentése. Az érintett üzemszerek, műhelyek szocialista brigádjai tegyenek vállalást az alkatrészgazdálkodás további — a korábbinál jelentősebb — javítására, importalkatrészek hazaival történő helyettesítésének megoldására.

Vállalatunk baleseti mutatói javultak. Baleseti helyzetünk továbbá dinamikus javítása érdekében a szocialista brigádok vállalásai között fontos helyet foglaljon el a baleseti veszélyforrások felderítése, megszüntetése.

A DH-munkarendszer sikeres továbbfejlesztése érdekében

vállalásaikkal segítsék elő az 1980. évi meghatározott feladatokat végrehajtását, javaslatokkal, hibafeltáró észrevételeikkel járuljanak hozzá a DH-munkarendszer üzemszékben való bevezetéséhez.

A szocialista brigádok, hogy munkájuk eredményes legyen, törekedjenek arra, hogy a munkaterületükhöz tartozó minden dolgozó, brigádtag vagy brigádon kívüli megismerje, a brigád célkitűzéseit, vállalásait és azok teljesítését, betartását szigorúan követeljük meg.

A brigádok vállaljanak erkölcsi felelősséget azért, hogy a megkezdett vagy folytatott tanulmányokat a brigádtagok jó eredménnyel végezzék el, ne legyen lemorzsolódás. A lehetőségekhez képest törekedjenek a brigádok arra is, hogy minél többen vegyenek részt politikai tanfolyamokon, kulturális jellelű megmozdulásokon.

Tegyenek vállalásokat a társadalmi tulajdon védelmére a saját területükön. Védjék a vállalati tulajdont, az eszközök épességét. Ne engedjék meg a gondatlan rongáló magatartásokat, sem szavakban, sem tettekben. Rendezzenek közös megmozdulásokat, művelődésben, szórakozásban egyaránt.

Az elmondottakat összegezve a versenymozgalmunk továbbfejlesztésével kapcsolatos feladataink nagyok, de nem megvalósíthatatlanok.

Kovács Jenő

„Csak megbízható emberek!”

Munkásör-feleségek

Ha a munkásörök élete, felelősségteljes szolgálata szóba kerül, inkább férfiak jutnak eszünkbe. Ritkán gondolunk azokra a feleségekre, akik férjük elfoglaltsága esetén egyedül végzik el a máskor megosztott munkát, ellátják a gyerekeket, esetleg lemondanak a megbeszélte kellemes szórakozásról, az együtt töltött ünnepről.

A munkásörök megalakulásának 23. évfordulóján renthagyó riportot készítettünk. Nem férfiakról, hanem munkásör-feleségekről lesz szó.

Hirczel József és Kiss János nemcsak munkásörök, hanem tagjai a vállalat tűzoltósapatának is. Családjuknak tehát igen gyakran kell őket nélkülözniük.

— Gyakran megy a férjem szolgálatba, éjszaka is, vasárnap is, de én ezt megértém, soha nem szólok ezért, sőt büszke vagyok a férjemre. Az nekem is nagy öröm, hogy a férjem ilyen szép hivatást gyakorol, ilyen magas beosztásban van mert tudom, hogy akárhát ezt nem végezhetik, csak megbízható emberek — mondja Hirczel Józsefné.

Kiss Jánosné is hasonlóképpen vélekedik. Amikor a férje be akar lépni a munkásörösgébe, megbeszélte a feleségével, úgy, hogy ez „közös megegyezéssel” történt.

— Az én férjem is igen elfoglalt — mondja Éva. — Évenként kell menni százdnyűlésre, szakasgyűlésre, tantermi foglalkozásokra, gyakorlatokra örségekbe. Ezek az elfoglaltságok 16 vagy 24 órák.

— *A szolgálatokért kapnak a férjek külön pénzt?*
— Dehogynak! — vágja

Sigora Irma

A törzsgárdaszabályzat továbbfejlesztéséről

A köztudottan nehéz gazdasági körülmények között a vállalat előtt álló feladatok megvalósítása mind emberi, mind anyagi oldalról a jövőben egyre nagyobb erőfeszítéseket követel mindannyunktól. Köztudott az is, hogy az elvégzendő feladatokhoz létszám növelésre lehetőség nem lesz. Sőt, előre vetíti árnyékát az is: arra kell irányulnia minden vállalati törekvésnek, hogy egy jól húzó, becsületesen dolgozó és a gyárhoz ragaszkodó törzsgárda alakuljon ki. A fejlődés mai szakaszán a törzsgárdaság feltételeinek előírásánál nem elégedhetünk meg egy alacsony követelményrendszerrel. A törzsgárdaság ugyan, is komoly erkölcsi és anyagi megbecsüléssel jár együtt, nyilvánvaló, tehát, hogy ennek a másik oldalát egy fokozott követelményrendszernek kell képeznie.

A Szakszervezetek Országos Tanácsa elnökségének 1979. november 26-i határozata foglalkozott a törzsgárdaszabályzatokra vonatkozó szabályozások továbbfejlesztésével.

Mivel az ez évi törzsgárdaszabályzati felülvizsgálatnak előtte állunk, célszerű megismertetni, mit is tartalmaz a fenti határozat. A határozat első ajánlása az, hogy a törzsgárdaság elnyerésére vonatkozó feltételek közül a jövőben döntő szerepet kell kapnia a kötelezőeknek, az átlagosnál lelkiismeretesebb teljesítésnek, a munkafeladatok jó és pontos ellátásának, a termelő munkában való példamutató, fegyelmezett részvételnek. Ez egyúttal növeli a törzsgárda-

tagság erkölcsi rangját is. Célszerű a jövőben, hogy a tervszerű, szervezett munkaerő-átcsoportosítás folytán áthelyezéssel átvett dolgozók előző — az áthelyezéssel összekapcsolt munkaviszonyait — számitásuk be a törzsgárdaévek közé.

Indokolt lehet a törzsgárdajuttatásokat, illetőleg mértéküket a vállalati adottságoknak megfelelő, reális szintre mérsékelni. Célszerű tovább szigorítani a törzsgárdából való kizárás jelenlegi gyakorlatát. Meg kell jegyezni, hogy a jelenlegi törzsgárdaszabályzatunk ebben a kérdésben már igen előremutatóan rendelkezik. Jó lenne azonban, a jövőben kizáró feltételként beiktatni az igazolatlan mulasztásokat és a rendszeres késéseket.

A törzsgárdasággal járó juttatásokat a kollektív szerződés határozza meg. Ezt a rendelkezést is célszerű módosítani: pontosan ki kell mondani, hogy a törzsgárdajuttatásokat milyen pénzügyi forrásból lehet adni. Ennek során azt is ki kell mondani, hogy a juttatások a törzsgárdasággal akkor járnak, ha annak anyagi fedezete biztosított.

A határozat végül úgy fogalmaz, hogy a szükséges módosításokat 1980. január 1-től kezdődően kell alkalmazni, természetesen gondosan ügyelve arra, hogy az átmeneti időszakban a módosítás bevezetésének évében esedékes juttatások a korábbi szabályok szerinti juttatásokhoz képest a szükségesnél nagyobb mértékben ne csökkenjenek.

A vöröskeresztes alapszervezet munkaterve

Az év elején a gyár vöröskeresztes alapszervezete is elkészítette 1980. évi programját. A munkatervet a városi Vöröskereszt irányelvei alapján állítottuk össze. Főbb munkatervi szempontok: 1. Új tagok toborzása; 2. A Családi Lap példányszámának emelése; 3. A szocialista brigádok és a Vöröskereszt kapcsolatának javítása; 4. Egészségvédelem: a higiéniai szabályzat betartása az aktívítás bevonásával. Környezetvédelmi munka fokozása: „Tiszta üzem” mozgalomban aktív részvétel, műhelyek, szociális, létesítmények, udvar, stb. rendjének, tisztaságának elősegítése, a „Tedd szebbé gyáradat” jelszó tettekre váltása; 5. Az üzemegészségügy gyógyító, megelőző tevékenységének támogatása: szűrő- és alkalmassági vizsgálatokkal kapcsolatos szervező munka, antialkoholista tevékenység, egészségnevelő előadások rendezése, „kerakasztal”-beszélgetések szervezése a dolgozókat érdeklő egész-

ségügyi témákból; 6. Családvédelem: nagycsaládosok helyzetének javítása, a nehéz körülmények között élő családok felkutatása, a problémák jelzése a vállalat felé. Nyugdíjas-találkozó szervezésében való aktív részvétel. Egyedülálló nyugdíjas támogatása; 7. Az elsősegélynyújtás színvonalának emelése érdekében gondoskodunk az üzemi segélyhelyek szemlélyzetének fokozatos továbbképzéséről; 8. A gyár területén propagáljuk az egészséges testmozgás, testkultúra szempontjait; 9. A véradás fokozása érdekében üzemi véradónapot szervezünk és az „SOS” véradóbrigádok létszámát fokozzuk.

A programjavaslat a vöröskeresztes munka valamennyi területét felöleli. A vezetőség várja a segítőkész dolgozók aktív részvételét, hogy emberbaráti munkánk, és az egészséges életmód kialakítására történő törekvéseink valóra válhassanak.

Bordás Erzsébet

H Í R E K

— Pártvezetőségünk február hónapban kétszer is ülésezett. A február 6-i ülésen megvitatta és elfogadta az első félévi munkatervét, a február 13-i ülésen pedig az 1980. évi vállalati terv végrehajtására készített cselekvési program vitája volt napirenden.

— Az ifjúsági mozgalomban is megköszörendőnek napjainkban a tennivalók. KISZ-esek február végén és március elején tartják éves értékelő és vezetőségválasztó taggyűléseiket.

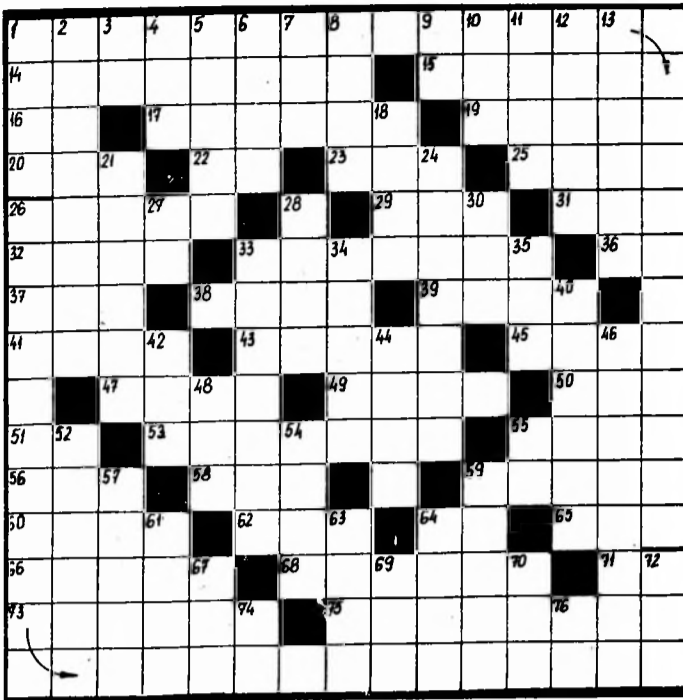
— A III. sz. alapszervezetnél február 27-én, az I. és IV. sz. alapszervezetnél február 28-án,

a II. sz. alapszervezetnél pedig március 4-én.

— A Dohányipari Vállalatok Trösztje Igazgatótanácsa és a Dohányipari Vállalatok szakszervezeti tanácsa együttes ülést tartott január 22-én a tröszt tanácstermében.

— A kibővített igazgatótanács ülésén értékelték az igazgatótanács 1979. évi munkáját, megvitaták a tröszt keretében működő vállalatok 1980. évi érdekeltségi rendszerét és az iparág 1980. évi tervét, valamint az igazgatótanácsba megválasztandó munkásküldöttekre vonatkozó javaslatot.

KERESZTREJTVEŒY



VIZSZINTES: 1. Prosper Mérimée, francia író írja Carmen című novellájában (zárt b.: K, Y, A.)

14. Álomból ocsúdni. 15. Ismert francia író (Louis). 16. Hertz rov., 17. Hosszú lábú vadászkutyák. 19. Község Cegléd mellett. 20. Czuczor G. álneve. 22. Dátumrag. 23. Zenekar ismert vezetője (Lajos). 25. Ceruza. 26. Belgium régi városa. 29. Tündérlány Shelleynél. 31. Vajon el? 32. Kézzelem tud fogni. 33. Régi magyar szülő- és borfajta. 36. Y. K. 37. Folyadékkal tisztít. 38. Gazdasági kézi eszköz. 39. Megszólítás. 41. Európai állam. 43. Fotós munkahely rövidítése. 45. Tetszetős, takaros. 47. Őltözék az ókori Rómában. 49. Rádióaktív elem. 50. Ittani kell. 51. Egész egynemű betűi. 53. Rábukkan. 55. Egy csomóba kötött gabonaszálak. 56. YEK. 58. Odébbnyom. 59. A sas fegyvere. 60. Albánia legnagyobb folyója. 62. Község neve vagy rag. 64. A vanádium vegyjele. 65. Napszak fordítva. 66. A sertés szalonájának egyik fele (... szalonna). 68. A kódarabok összeszűzása a feladata. 71. Kiejtett betű. 73. Szovjet űrhajós, először lépett ki a világűrbe. 75. 1925-ben alapított di.

FÜGGŐLEGES: 1. Egy kis nevetés. 2. Mesterség. 3. Érez egynemű betűi. 4. Az a bizonyos. 5. A gleccser magyar neve. 6. Fosztóképző. 7. UNR. 8. Sziget Jugoszláviában. 9. Képző. 10. Fej része. 11. ...vasi

(kártyával űzött szerencsejáték). 12. Szegény mint a templom ... 13. Ilyen felhő is van. 18. Pajtás, cimbor. 21. A szervezet számára feldolgoz. 24. Érettségizik. 26. A vízsz. 1. folyt. (zárt betűk: A, O, R.) 27. Jegyez. 28. Az egyik szülő becézve. 30. Szőlőből készült. 33. Közép-Európa legnagyobb tava. 34. Afganisztán fővárosa. 35. ... Vallone (olasz filmszínész). 40. Jelentést teljesen elfog. 42. Betegség. 44. Időmértő mestere. 46. Halvány zöldessárga, v. szürkessárga. 48. Akadály. 52. Nagyobb ivóedény. 54. Termet, forma. 55. Kicsinyítőképző. 57. Kihajít. 59. Fájdalomcsillapító. 61. De még mennyire. 63. Város az NSZK-ban. 64. Kivágott fatörzsek ipari felhasználásra alkalmas része. 67. Lengyel légiforgalmi társaság. 69. Rummalt vagy citrommal isszák. 70. Vajon én? 72. „Zúg az ... bogár”. 74. Vanádium és oxigén. 76. DN.

Beküldendő a vízszintes 1. és függőleges 26. sorok helyes megjelölése a szerkesztőség címeire 1980. március 10-ig. A helyes megjelölés között jutalomkönyveket sorsolunk ki.

Az 1979. december havi számban megjelent keresztrejtvény helyes megjelölése: Térdre hulló vén falakról vakolat ha mállik, egüknról a fény is csak úgy beteg módra hámlik.

Könyvjutalmat nyert: Szőke Jánosné, Pécsi Dohánygyár, műszaki osztály, Jancsi József 7624 Pécs, Szigeti út 4/a. A könyveket postán küldjük el.

FOTÓSA ROK



A művész úr

(Fotó: Nyárlás)

Vállalati sportunk az első negyedévben

Január hónapban a sportbizottság elkészítette éves tervét és beindította az ügyeleti rendszert. Mint ismeretes, vállalatunk minden dolgozója számára a hét egy napján — csütörtökön — rendszeres sportolási lehetőséget biztosítunk. Asztaliteniszezni, sakkozni, lőni és ha az időjárás kedvező, focizni lehet ilyenkor. Az asztalitenisz és a sakk azért is szerepel az első helyen, mert az ÉDOSZ megyei bizottsága ebben az évben is megrendezi ebből a két számból a megyei bajnokságot. Az előbbit a PEAC sportcsarnokában, az utóbbit pedig a Dohánygyár ebédelőjében. A megyei verseny március hó közepén kerül megrendezésre, addig le kell bonyolítanunk a helyi bajnokságot, a nevezési határidő február 25. A nevezéseket a sporthíradó-táblára kifüggesztett ládába kell bedobni. Asztaliteniszben egyéni és pá-

ros; sakokban csak egyéni nevezéseket veszünk figyelembe. Március második felében kerül sor az üzemegységek közötti asztalitenisz-bajnokságra. Minden üzemegység egy-egy csapatot nevezhet. A verseny helye a KISZ-klub. A nevezéseket március 16-ig kell bedobni a sporthíradó-táblához.

Focicsapatunk közül a női csapat kezdett előbb. Január első hetétől minden szerdán tartottak edzést. Február 18-án te. remlabdarúgó-tornát rendeztek Szederkényben, melyre a megye öt legjobb női labdarúgócsapatát hívták meg. Ez azért is lényeges, mert ez az első ilyen jellegű rendezvény a megyében és az öt meghívott csapat között a Dohánygyár női csapata is ott van. És ez azt jelenti, hogy gyárunk sportéletét méltányolják a megyében.

Hajrá lányok — jó szereplést kívánunk! Kovács János

Munka és művelődés

Ötödik alkalommal vehetnek részt a szocialista brigádok a Munka és művelődés mozgalomban. A mozgalom segítségét kíván adni a szocialista brigádoknak az egyéni és kollektív vállalkások tervezéséhez, a szabadidő tartalmas eltöltéséhez.

Csakúgy, mint az eddigi évek folyamán, ebben az évben is személyre szóló és kollektív művelődési vállalkások formájában teljesíthetjük a feltételeket. Minden brigád az ajánló füzetből kiválaszthatja a számára legmegfelelőbbet, de legálább ötöt, ezeket 1980. október 31-ig kell teljesíteniük. A felnevelésként való részvétel esetén más művelődési forma vállalása nem szükséges — de vállalható.

A mozgalmi év vetélkedővel zárul. Akik a vállalati vetélke-

dőn jó eredményt értek el, tovább mehetnek a városi elődöntőre és döntőre. Az eddigi gyakorlatról eltérően az elődöntőn és a döntőn csak fizikai munkát végző brigádok vehetnek részt.

A meghirdetett szervek Pécs város felszabadulásának évfordulóján értékeli a mozgalmat, a mozgalomban részt vevő brigádok, vállalatok, üzemek tevékenységét és műsoros est keretében emléklapokkal adnak át a vállalkozókat teljesített brigádoknak.

Azok a brigádok, akik tartalmas, kulturális tevékenységet akarnak végezni, a kiírás ajánlatai alapján fogalmazzák meg művelődési vállalkozásukat. Az érdeklődők a személyzeti osztályon vehetik át az ajánlófüzetet. S. I.

Személyi változások

Személyi változások. Az előkészítési korszakításával kapcsolatosan megnövekedett tervezési feladatok ellátásából eredően a műszaki osztály állományában február 1-vel személyi változások történtek. A jövőben Perlay József karbantartó lakatos csoportvezető fejlesztő technikusként, Kiss Imre előkészítési főgépvezető kar-

bantartó lakatos csoportvezetőként, Deák József előkészítési lakatos előkészítési főgépvezetőként fog a karbantartó üzem keretében dolgozni.

Balogh Józsefné, a karbantartó üzem műszaki előadója az előkészítési rekonstrukciójának tervezésével foglalkozik és eddigi feladatát a jövőben Keszler Lászlóné látja el.

Üdülési lehetőségek

Az előző évekhez hasonlóan 1980-ban is biztosítunk dolgozóinknak kedvezményes szakszervezeti és vállalati üdülési lehetőségeket. A SZOT-beutalójegyek jegyzékét kiosztottuk a szakszervezeti bizalmiaknak, valamint megtalálhatók kifüggesztve az osztályok falán is.

Csehslavókiába ismét szervezünk csereüdültetést júniusban 7 napra, 35 fő részre. Itt meg kell jegyezni, hogy valószínűleg mindenkinek egyéniül kell megoldani az utazást Komáromig, mert a vállalati busz nem megy.

Dohányipari üdülőinkben: Ábrahámhegyen 1 db 3 ágyas szoba (+ 1 pótágy), Balatonszabadban 1 db 3 ágyas és 1 db 1 ágyas szoba áll dolgozóink rendelkezésére. A turnusok 14 naponként váltanak, június 3-tól augusztus 25-ig.

A régi balatoni bérleményünk helyett Balatonfenyvesen bérlünk egy nagyobb, kényelmesebbet. A kétszintes, 5 szobás üdülőhöz 2 konyha, 2 fürdőszoba, 2 társalgó és nagy udvar tartozik. A bérlemény 3 percre van a szabadstrandhoz. Itt is 2 hetes turnusok lesznek.

Az idén emelkedtek az üdülői bérlési díjai és a dolgozóink igénye is minimális volt, ezért Harkányban megszűntetük a bérleményünket.

A teljes ellátású beutalók térítési díjai a 18.1979. XII. 1. MUM sz. rendelet szerint: vállalati dolgozó 46 Ft nap (644 Ft 14 napra), házastárs (nem

doh. ip. dolg.) 50Ft/nap (700 Ft 14 napra), gyerek 2—14 éves 20 Ft/nap (280 Ft 14 napra), gyerek 15 éven felül (isk. tan.) 24 Ft/nap (336 Ft 14 napra), egyéb vendég 150 Ft/nap (2100 Ft 14 napra). Megtárgyalta a vállalati szb és mérlegelte a bérlemény térítési díját is: felnőtt 30 Ft/nap (420 Ft 14 napra), gyerek 6—14 évig 20 Ft/nap (280 Ft 14 napra).

Elkészültek a „Jelentkezési lap üdülésre” c. nyomtatványok. Kérjük, hogy az üdülési igényeket ezen a lapon adják le. Üdülésben csak legálább 2 éves munkaviszonnyal rendelkező szakszervezeti tagjaink vehetnek részt, szakszervezeti bizalmijuk javaslata alapján. Az igényeket legkésőbb március 15-ig kell leadni. A jelentkezéseket az üdülési bizottság bírálja el, és dönt a beutaló odaítéléséről, vagy az igénylés elutasításáról. A bizottság a döntéséről a tagot minden esetben értesíti a bizalmi útján.

Hegyí Ferencné

PÉCSI DOHÁNYGYÁR

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

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