

Dohánygyár

VIII. évfolyam, 10. szám

A PÉCSI DOHÁNYGYÁR DOLGOZÓINAK LAPJA

1981. október

Mit vizsgálják a revizorok?

Ellenőrzés után

Vállalatunknál augusztusban a PM Bevételi Főigazgatóság Területi Igazgatósága átfogó pénzügyi-gazdasági ellenőrzést tartott. Ennek kapcsán érdekes lehet megismerkedni az ellenőrzés szervezeti feladataival, működési területével, munkamódszereivel.

Az új gazdasági irányítás bevezetésével a vállalatok önállósága megnőtt. Nagyobb lett a mozgástér, de ezzel együtt a felelősség is.

Kétévenkénti elszámoltatás

A bevételi igazgatóságok, hivatalok dolgozói, a pénzügyi revizorok azok, akik rendszeres időközönként — általában két évenként — elszámoltatják a vállalatokat és szervezeteket. A pénzügyi-gazdasági ellenőrzésnek nagy szerepe van a gazdálkodási morál, a pénzügyi felelősség megszilárdításában. A bevételi szervezet közvetlenül a Pénzügyminisztériumhoz tartozik, ez bizonyítja, hogy független, elfogulatlan legyen.

A bevételi szervezet feladata kezdetben az volt, hogy örökösön a számviteli-bizonylati felelősséget, ellenőrizze, hogy a vállalatok mérlegbeszámolóiban kimutatott eredmények valóságosak-e, elégítik-e az államal szembeni befizetési kötelezettségeiket, jogosultnak-e a támogatásokra? Ma már ezeken a klasszikus vizsgálati témákon túlmenően egyre fontosabb feladat, hogy lemérje és visszajelyezze a pénzügyi kormányzatnak a közgazdasági szabályozók hatásait a vállalati gazdálkodásra. Vagyis figyelemmel kíséri azt, hogy a szabályozók mennyiben töltik be szerepüket, helyesen működnek-e a központi akaratot, milyen a vállalatok magatartása?

Mivel az ellenőrzés valamennyi vállalatra kiterjed, a közgazdasági szabályozók hatásainak kritikai elemzését széles körben, minden népgazdasági ágra kiterjedően tudják elvégezni a revizorok.

A vizsgálatok eredményét a tapasztalt kedvező és kedvezőtlen jelenségeket a bevételi szervezet a megyei, a városi, párt és tanácsai szervek tudomására hozza a negyedéves összefoglaló jelentésekben.

Ezek után tekintsük át egy ilyen külső, állami ellenőrzés folyamatát.

Megbízólevél alapján

Az előre közölt napon a revizorok megjelennek a vállalatnál, a vállalat vezetőségénél bemutatják a megbízólevelüket. Ez a megbízólevél egyrészt arra szolgál, hogy a vállalat képviselői felé igazolják: ők valóban jogosultak vizsgálatot végezni, másrészt a vállalat hivatalosan tudomásul veszi az ellenőrzés megkezdését. A nyitótárgyaláson a revizorok ismertetik vizsgálati programjukat. Ez után megkezdődik a tényleges ellenőrzés és a vállalat számára az izgalom: sok hibát követtünk-e el a két év alatt? Mit is vizsgálják a revizorok ilyenkor? A vállalati munka mely területei kerülnek reflektor-fénybe?

Hat olyan fontos gazdálkodási terület van, amelyet minden esetben aprólékosan ellenőriznek. Ezek a következők:

1. **Eszkögzgazdálkodás:** az új állóeszközök értéke helyesen van-e megállapítva, aktiválása a megfelelő időben történt-e: a gyártott cigaretta készletre vétele, a teljesítmény elszámolása, a teljesítménynapló és a munkautalványok adataival megegyezik-e?

2. **Költség-gazdálkodás:** az állóeszközfenntartás költségeit helyesen számolta-e el a vállalat? a selejtezések szabályosak voltak-e: a cigarettagyártás normán belüli s felüli hiányai, valamint a többletek megállapítása hogyan történt.

3. **Árbevétel megállapítása:** a vállalat a rendeletek előírásai szerint képezi-e az árakat, az árváltozások elszámolása szabályszerűen történt-e.

4. **A vállalati alapokkal kapcsolatban:** milyen szempontok szerint képezte részesedési és fejlesztési alapját, jóléti és kulturális alapot és hogyan használta fel.

5. **Költségvetési kapcsolatok:** a befizetéseket pontos összegben és időben teljesítették-e.

6. **A számviteli, bizonylati rend és okmányfegyelmény helyzete:** az előírt szabályzatokat elkészítette-e a vállalat, azokat rendszeresen kabantartja-e, vagyis az időközben jogszabályváltozások alapján módosítja-e?

Az alapfeladatokon túl a legtöbb esetben még úgynevezett témavizsgálatokat is el kell vé-

gezni. Ilyenek lehetnek például az árváltozások (energia, fuvar, stb.) hatása a vállalati eredményre, a tröszt megszűnésével kapcsolatban jelentkező új feladatokat hogyan tudja ellátni a vállalat, hogyan alakul a szerződéses fegyelmény helyzete stb.

Mindezekből kitűnik, hogy a bevételi szervezet ellenőrzése a vállalati munka bármely területére kiterjedhet.

És a Dohánygyárban?

A vizsgálat során, ha valami hibát észlel a revizor, akkor az adott terület felelős vezetőjével azt megbeszéli. Az ellenőrzés befejezése után a revizorok a feltárt hibákat jegyzőkönyvbe foglalják, az egyéb észrevételeket és a témavizsgálatok megállapításait jelentésben rögzítik. A jegyzőkönyvet és a jelentést a vállalat vezetőinek átadják, hogy a kitűzött zárástárgyalásig alaposan megismerhessék az abban foglaltakat és felkészülhessenek az esetleges vitára. A zárástárgyaláson a revizorok ismertetik a jegyzőkönyvben már leírt álláspontjukat, a vállalatnál szerzett tapasztalataikat, a kedvező és kedvezőtlennek ítélt jelenségeket.

Vállalatunknál az említett revizió két témában történt fel, melyek a jogszabályi előírások téves értelmezéséből adódtak. Az egyik, összegét tekintve jelentősebb megállapítás az volt, hogy a II-es raktár teherliftjének kicserélése nem állóeszköz fenntartásnak minősül, hanem beruházásnak, mivel teherbírása növekedett. A megállapítás hatásaként a vállalat nyeresége növekedett, de ugyanezzel az összeggel csökkent a fejlesztési alap.

A számviteli, bizonylati rendről kedvező véleményt alakítottak ki, a revizorok, melyet a jelentésükben rögzítettek is. A pénzügyi fegyelmény, a fizetőkészség jó —, vagyis az adók befizetése időben és pontos összegben történt meg —, ilyen kétségtelenül miatt bírság kiszabására nem került sor az elmúlt évben.

Külön kiemelte a jelentés a mérlegek és bevallások hibáitól mentesét — ez a számviteli dolgozók precíz, pontos munkáját dicséri — amely vállalatunknak előkelő helyet biztosít a gazdálkodók sorában.

Simon Éva

A nyugdíjkiegészítő biztosításról

Vállalatunk 1981. október hóban megállapodást kötött az Állami Biztosító pécsi körzeti fiókjával, amelyben vállalja a nyugdíjkiegészítő biztosítás munkabérből történő levonását.

Dolgozóink tájékoztatására ismertettük, hogy mi a nyugdíjkiegészítő biztosítás.

A biztosítás megkötésének előfeltétele, hogy a szerződő és biztosítandó ajánlatot töltsön ki, amelyet mind a szerződőnek, mind a biztosítandónak alá kell írnia. A biztosítás tartama, a biztosított 55, 60, 65 éves életkorát magában foglaló naptári év biztosítási évforduló-jáig tart.

A díjlesztés tartama: a biztosítás havi díja a biztosítás kezdetétől annak lejártáig, legfeljebb azonban a biztosított korábbi haláláig minden hó 1. napján előre esedékes.

Ha a biztosított él a biztosítási tartam lejártakor, a lejáratú időpontra számított, évi 20%-kal emelt összeget fizeti ki a biztosító, a kifizetéssel a biztosítás megszűnik.

Ha a biztosított a biztosítás tartamán belül meghal, a biztosító, a halál időpontjáig befizetett díjat visszatéríti, a visszatérítéssel a biztosítás megszűnik. A visszatérítés azonban nem emelkedik 20%-kal. A biztosítási ajánlat megkötésekor a biztosítottnak nyilatkoznia kell, hogy halála esetén a befizetett díjat az Állami Biztosító kinek fizesse vissza. A biztosítási időtartam alatt beállott családi változások miatt a biztosított azonban bármikor megváltoztathatja a kedvezményezett nevét.

Amennyiben a biztosított nem egy összegben kívánja felvenni a biztosítási összeget, úgy az havi járadékra átváltható.

A biztosítás havi díja 51,- Ft-nál kevesebb nem lehet. Az ajánlat megkötésekor a biztosított az első havi díjat készpénzben köteles befizetni az Állami Biztosító megbízottjának, amelyről nyugtát kap. Következő havi előfizetéséből viszont már levonásra kerül a biztosítás havi díja. A biztosítás havi díja függ a belépési kortól és a lejáratú kortól. A belépési kor számítása: a belépési naptári évéből ki kell vonni a születés évét, a lejáratú kor pedig az 55, 60 vagy 65 év.

Vegyük egy gyakorlati példát: a 40 éves dolgozó 55 éves korára köt 20 000,- Ft-os biztosítási díjat. A havi biztosítási díj 76,- Ft. A 15 év alatt befizetett 180x76 = 13 680,- Ft-ot, 55 éves korában visszakap 26 918,- Ft-ot. A biztosítás összege 10 000,- Ft-nál kevesebb nem lehet, de bármely összegre megköthető, ami 5000,- Ft-tal osztható.

A nyugdíjkiegészítő biztosítással kapcsolatban minden kérdésre felvilágosítással szolgál az Állami Biztosító gyárunk bérelszámolásában dolgozó megbízottja, akinél az ajánlatot is meg lehet kötni.

Beck Ferencné

Jár-e szabad szombatra?

Táppénz — az új munkarendben

Vállalatunk 1981. július 6-án áttért az ötnapos munkahétre. A munkarendváltás következtében megváltozott a táppénz számfejtés alapját képező napi átlagkereset számítása is. A napi átlagkereset meghatározása az általánostól eltérő módon történik, ha a biztosított a keresőképtelensége bekövetkezésekor reá irányadó munkarend szerint a heti munkaidőt rendszeresen minden naptári héten hat napnál kevesebb munkanap alatt köteles ledolgozni.

Ilyenkor a táppénz alapjául szolgáló napi átlagkeresetet — az év végi részesedés, a jutalom napi átlagának kivételével — úgy kell kiszámítani, hogy a 6 napos munkarendben dolgozóakra irányadó meghatározott napi átlagkeresetet meg kell szorozni 6-tal és a szorzatot a keresőképtelensége első napját magában foglaló naptári héten irányadó munkarend szerinti munkanapoknak a számával.

Dolgozóink tájékoztatására ismertettük, hogy mi a nyugdíjkiegészítő biztosítás. A biztosítás megkötésének előfeltétele, hogy a szerződő és biztosítandó ajánlatot töltsön ki, amelyet mind a szerződőnek, mind a biztosítandónak alá kell írnia. A biztosítás tartama, a biztosított 55, 60, 65 éves életkorát magában foglaló naptári év biztosítási évforduló-jáig tart.

A díjlesztés tartama: a biztosítás havi díja a biztosítás kezdetétől annak lejártáig, legfeljebb azonban a biztosított korábbi haláláig minden hó 1. napján előre esedékes.

Ha a biztosított él a biztosítási tartam lejártakor, a lejáratú időpontra számított, évi 20%-kal emelt összeget fizeti ki a biztosító, a kifizetéssel a biztosítás megszűnik.

Ha a biztosított a biztosítás tartamán belül meghal, a biztosító, a halál időpontjáig befizetett díjat visszatéríti, a visszatérítéssel a biztosítás megszűnik. A visszatérítés azonban nem emelkedik 20%-kal. A biztosítási ajánlat megkötésekor a biztosítottnak nyilatkoznia kell, hogy halála esetén a befizetett díjat az Állami Biztosító kinek fizesse vissza. A biztosítási időtartam alatt beállott családi változások miatt a biztosított azonban bármikor megváltoztathatja a kedvezményezett nevét.

Amennyiben a biztosított nem egy összegben kívánja felvenni a biztosítási összeget, úgy az havi járadékra átváltható.

A biztosítás havi díja 51,- Ft-nál kevesebb nem lehet. Az ajánlat megkötésekor a biztosított az első havi díjat készpénzben köteles befizetni az Állami Biztosító megbízottjának, amelyről nyugtát kap. Következő havi előfizetéséből viszont már levonásra kerül a biztosítás havi díja. A biztosítás havi díja függ a belépési kortól és a lejáratú kortól. A belépési kor számítása: a belépési naptári évéből ki kell vonni a születés évét, a lejáratú kor pedig az 55, 60 vagy 65 év.

Vegyük egy gyakorlati példát: a 40 éves dolgozó 55 éves korára köt 20 000,- Ft-os biztosítási díjat. A havi biztosítási díj 76,- Ft. A 15 év alatt befizetett 180x76 = 13 680,- Ft-ot, 55 éves korában visszakap 26 918,- Ft-ot. A biztosítás összege 10 000,- Ft-nál kevesebb nem lehet, de bármely összegre megköthető, ami 5000,- Ft-tal osztható.

A nyugdíjkiegészítő biztosítással kapcsolatban minden kérdésre felvilágosítással szolgál az Állami Biztosító gyárunk bérelszámolásában dolgozó megbízottja, akinél az ajánlatot is meg lehet kötni.

ten irányadó munkarend szerinti munkanapok számával, tehát mindenképpen 6-nál kevesebb számmal kell. Ennélfogva az 1 napra eső táppénz összege magasabb lesz, mintha 6 napos munkarendnek megfelelően nyerne a táppénz napi összege megállapítását.

Ez a kedvezőbb számítás viszont általában kiegyenlíti az, hogy ilyen esetben nem jár táppénz — ugyancsak a biztosított-héten hat napnál kevesebb munkanap alatt köteles ledolgozni. Ugyancsak a biztosított-héten hat napnál kevesebb munkanap alatt köteles ledolgozni. Ugyancsak a biztosított-héten hat napnál kevesebb munkanap alatt köteles ledolgozni.

— *Miért van erre szükség, hogy helyet változtasson a raktár?*

— *A termeléshez szükséges anyagokat már nem tudják elhelyezni, hiszen az anyag tömege meghatározza, hogy milyen alapterhelésű raktárban helyezhetők el. A papírbobinák és az acetátszálok elhelyezése földszinti raktárban lehetséges csupán. A gép- és egyéb alkatrészek kicsik (nagy többségben) és súlyuk sem túl nagy. A mi raktárunk már elég zsúfolt, így célszerűnek látszott az elköltözés.*

— *Ilyen sok anyagot nem egyszerű átvinni új helyre.*

— *Leltározással és cikkszám-mozással egybekötve kell végezni. A munkát úgy osztottuk meg, hogy 2 fő végzi a papírmunkát és 2 fő — Északi Gábor és Garányi József — az anyagok mozgatásával kapcsolatos munkát. Miután konkrétá vált, hogy hová kell költözni, megnéztük a kijelölt helyet és megterveztem a berendezést. A berendezés polcrendszerből áll, már félig telt a helyiség. A raktár dolgozói a cikklista alapján az egyes alkatrészekre jelölőket készítettek, melyen fel van tüntetve a cikkszám és az anyag neve. Az elhelyezés során jében szállítják át a raktár dolgozói és helyezik a kijelölt helyre. A mozgatás és szállítási munkákat a két férfi végzi.*

— *Már 5 hét eltelt a költözés kezdetétől, gondolom elég fárasztó egész nap lerakni, aztán felrakni ezt a sok anyagot.*

— *Ez önmagában fárasztó és egyhangú lenne, de közben elég tevékenységet is végzünk. Például a polcokat szétcsedjük, miután lepakoltuk róla az alkatrészeket, elszállítják targoncával a polcokat, mi pedig felvonszoljuk az emeletre.*

— *A lift gyakran rossz — mondja Garányi József —, így elég sokat kell lépcsőzni. Miután a polcot — kettő darabban — felhoztuk, Milkovics Sándor asztalos összeszereli. Mi pedig kezdjük az anyagok elhelyezését. Ugye-nünk kell arra, hogy az alkatrészeket a megfelelő felirattal és cikkszámokkal lássuk el, nehogy majd a kiadásnál okozzon problémát. A csere következtében a fenéki helyett ne adjunk fenékidomot.*

— *Nem történt kisebb bal- eset a rakodás közben? Gondolok itt arra, hogy egy nagyobb súlyú fogaskerék nem esett-e valamelyikük kisujjára?*

— *Ez nem fordult elő, de a polcot — melyek alumínium- elemekből tevődnek össze — élei könnyen felsértik a kezét, már néhányszor elvágta az ujjamat is.*

— *Mi előnyét látják az elköltözésnek?*

— *Északi Gábor: — Ez a helyiség sokkal nagyobb és világosabb is. Jól el tudjuk helyezni az anyagokat, könnyebben hozzáférünk majd a kiadásnál.*

— *Az új alkatrészek és ezek áttekinthetősége jól előkészített munka eredménye. Az anyagok 50%-át már elhelyezték, ha ilyen ütemben folyik tovább a munka, a november 30-ra kitűzött határidőre minden a legnagyobb rendben lesz.*

— *Molnár Adámné*

Beck Ferencné

Az ifjúsági parlament tárgyalja

Beszámoló jelentés

A feladatokat csak a fiatalokkal együtt lehet megoldani

Az ifjúsági törvény vállalati végrehajtására 1978-ban készített és elfogadott intézkedési terv teljesítéséről az alábbiakban számolok be.

A KISZ-szervezetek fiataljai egyetértési jogukat gyakorolták a fiatalokat érintő, helyzetüket alapvetően meghatározó döntéseknél és módosításoknál, belső szabályzatok elkészítésénél. Egyetértési jogot gyakoroltak a pénzeszközök ifjúságpolitikai célú felhasználásánál, az intézkedési terv elkészítésénél, a KISZ választott tisztségviselőinek ügyeiben, a SZET-re történő jelölésnél.

A KISZ véleményezési joga érvényesült a középtávú és éves tervek elkészítésénél, a parlamenti beszámoló összeállításánál, a vezetők ifjúságpolitikai tevékenységének megítélésénél, a szervezeti és működési szabályzat, munkavédelmi szabályzat, kollektív szerződés, nőpolitikai, és köznevelési tervek elkészítésénél illetve módosításánál.

Véleményük meghallgatásával került sor ösztöndíjas-szerződés kötésére, magasabb szintű kitüntetések felterjesztésére, vállalati létesítmények, gyermekintézmények, üdülők igénybevitelére. A kóderután-pótlás és képzési terv készítése és módosítására, valamint a 35 éven aluli vezetők, illetve többségében fiatalokat foglalkoztató munkaterületek vezetőinek kinevezésére, minősítésére.

Egyensúlyban

Az intézkedési tervben foglaltakat értékelve folyamatosan eleget tettünk annak a célkitűzésnek, hogy bonyolult termelési berendezések üzemeltetésénél, magasabb szakmai képzettségű fiatalokat foglalkoztattunk. Ennek érdekében 1980. évben további 15 dohányfeldolgozó szakmunkás kapott szakmunkás-bizonyítványt, ezzel a saját erőből képzett szakembereink száma 81-re nőtt és jelenleg 11 folytatja tanulmányait. Ebből a 35 éven aluliak száma 9 fő.

Az V. ötéves terv során gyakorlatilag elértük azt a kitűzött célt, amit a szakmunkásaink létszáma és a termelés adott színvonal közötti egyensúly igénye határozott meg. A szakmunkás-arány növelésénél kerültük az öncélúságot, csak annyi új szakmunkás-képzést terveztünk, amennyit a gazdasági munka indokolt. Ezzel egyidőben foglalkoztunk szakmunkásaink szakmai színvonalának fejlesztésével is. Munkánk többsége elsősorban azonban a mennyiségre irányult. Ez a vállalat adott munkaerőhelyzetéből fakadt.

Fokozott gondot fordítottunk arra, hogy a fiatalok képességeiknek, illetve képzettségüknek megfelelően legyenek foglalkoztatva. Egy kertészeti egyetemi ösztöndíjasunk befejezte tanulmányait, technológusi munkakörbe került. Egy közgazdasági egyetemi végzettségű fiatal részére írtunk ki pályázatot ez évben. Ezt megelőzően 1979-ben egy vegyész-mérnök és egy közgazdász részére írtunk ki pályázatot technológusi ill. áruforgalmi osztályvezetői helyettesi munkakör betöltésére.

Az alábbi munkakörökben 35

év alatti fiatalok kerültek felelős vezetői beosztásba:

- pénzügyi osztályvezető,
- anyag-áruforgalmi osztályvezető,
- termelési osztályvezető-helyettes,
- elemző közgazdász,
- biztonságtechnikai megbízott,
- technológus,
- szervezési, -közgazdasági, -műszaki fejlesztési, raktári, építési csoportvezetők,
- csomagolási, gyártási, filtergyártási, előkészítési műszakvezetők.

Figyelembe véve azt a tényt, hogy a vállalati létszámösszetételben belül a 35 éven aluli fiatalok száma az utóbbi években jelentős mértékben megnövekedett, ezzel arányban a brigádokban dolgozó fiatalok száma is arányosan nőtt.

Oktatás

Vállalatunknál a két parlament közötti időszakban az oktatási munka a korábban alkalmazott színvonalon folyt. A női szakmunkásképzésen túl, a jelentős időszakban a szakmunkások szakközépiskolájában 11 fiatal, a technikusminősítőn 9 fő fejezte be tanulmányait.

Az ez évi ifjúsági parlament időszakában a munkás állományú fiataljaink közül 6 fő technikusminősítőn, 8 fő középiskolában folytatja tanulmányait.

Fiatal szakembereink közül — egy közgazdasági egyetem,

- ketten műszaki főiskolán (ebből 1 fő SZET nappali tagozat),
- egy pedagógiai szakon,
- egy pénzügyi hitel szakon,
- ketten kertészeti egyetemen (ebből egy SZET nappali tagozat) folytatja tanulmányait.

Felsőfokú képzésben résztvevők részére a szerződésekből rögzítettek alapján biztosítva vállalatunk a kedvezményeket. Két fiatal egyetemi felvételre előkészítő tanulmányon vesz részt, öt fiatal felsőfokú tanulmányon folytatja tanulmányait. Egy fő felsőfokú raktárgazdálkodási, egy fő felsőfokú anyag- és áruforgalmi, egy fő felsőfokú munkavédelmi, egy fő felsőfokú energetikai és egy fő felsőfokú munkaügyi tanulmányon tanul.

Vezető-utánpótlás céljából hat fiatal tett középvezetői sikeres vizsgát.

Erőfeszítéseket tettünk a 8. általánost el nem végzett dolgozóink alapképzésének fokozására. Ennek ellenére a beszámolási időszak alatt csak három fő fejezte be tanulmányait, két fő részére fizettük ki a kollektív szerződésben rögzített pénzzutalmat. Öszintén meg kell mondanunk, hogy a területen előrelépést nem tudunk elérni. 1981. évben a nyolc általános iskolai végzettséggel nem rendelkező 35 éven aluli fiatalok száma 38 fő. Alapvető probléma, hogy a heterogén összetétel és a fluktuáció miatt nem tudunk kihelyezett osztályt indítani. Jelenleg is csak négy fiatal vesz részt a képzési formában.

Szakmai képzés mellett fiataljainknak a politikai képzésben való részvétele is a tervben kitűzötték szerint alakult. Marxizmus-leninizmus esti egyetemen, szakosítón két fiatal, marxizmus-leninizmus esti egyetemen nyolc fiatal folytatja tanulmányait. Jelenleg ebben a képzési formában három fiatal tanul. Felsőfokú politikai képzéssel rendelkező fiatalok száma négy fő.

A vállalatonál folyó politikai képzés keretében a MLK esti tanfolyamán 14 fő tanul. Vállalatunk növekedési rendszeresen felméri a gyese

vők körében a képzési igényt és a vállalati lapban rendszeres tájékoztatást adunk a továbbképzés lehetőségeiről.

Lakáshelyzet

A hetenként megtartott vezetői értekezleten a KISZ-bizottság titkára minden esetben részt vesz. A KISZ-szervezetek véleményezési joga képviselő útján érvényesül. 1981-ben elkészült, illetve jóváhagyásra került a KISZ véleményezési listája, mely a jövőben az intézkedési terv mellékletét képezi.

év:	Felhaszn. Össz.:	Részesültek száma, fő	Ebből 35 éven aluli, fő
1979	196	5	5
1980	483	7	4
1981	281	6	4

Fiataljaink résztvesznek a közművelődési terv megvalósításában.

Az ötnapos munkarend vállalati megszervezésével egyidejűleg meggyorsítottuk a KISZ-klub felújítási munkálatokat, bár ezt a tevékenységet akadályozza a vállalat épületömbjében folyó fűtés-korszerűsítési munka.

Fiataljaink változatlanul résztvesznek a Munka-és Művelődés-akcióban, megfelelő összegű anyagi támogatást kapnak sportolásra, az MHSZ lövés-klub működtetésére; változatlanul támogatásban részesítjük az „Egy vállalat — egy iskola” mozgalom belül a Mátyás király utcai iskolát.

A vállalat anyagilag, erkölcsileg támogatja az Alkotó Ifjúság pályázatban való részvételt, biztosítva a kivitelezés körülményeit. A pályaművek hasznosításáról a beszámolóban részletesen foglalkozom.

A vállalat a beszámolási időszak alatt névadó ünnepséget igények hiánya miatt nem szervezett.

Összefoglalóan megállapítható, hogy a vállalat az ifjúsági törvény végrehajtására készült intézkedési tervben foglaltakat lényegében, a konkrét lehetőségek és igények szerint — megvalósította. Ez azonban nem mentesít attól, hogy az előfordult hibákból helyes következtetéseket vonjunk le és azok elkerülésére, megszüntetésére az 1981—83-as időszakra szóló intézkedési tervünkön fokozottabb gondot fordítsunk.

A határozatok végrehajtásáról

Az 1978. november 16-i Ifjúsági parlament határozatainak végrehajtása:

① Felülvizsgáltuk az új dohányfeldolgozó szakmunkások foglalkoztatásának helyzetét. A gyakorlatok alapján biztosítottuk számukra a szakmunkás munkakörben való foglalkoztatást. Jelentős részük kapcsolt munkakörben gépezető-gépmester munkakört tölt be. A szakmunkás munkakörben való foglalkoztatásukkal egyidejűleg biztosítottuk számukra a szakmunkásbért, így példaként említem, hogy a DECOUFLE gyártógépen az órabéruk 19,90 Ft/fő.

② Jelentős eredményeket értünk el a munkahelyek kultúráltságának javításában. Különösen jellemző ez az előkészítési osztályra, a félgyártmánytárolóra, valamint a tmk-munkahelyekre. A gyártási és csomagolási munkahelyek kultúráltságának színvonalát elégségesen megítéljük.

③ A KISZ-szervezet létszámának növelésére hozott parlamenti határozat mérsékelt formában valósult meg; az előző parlament idején létszámuk 102

Káderfejlesztési tervünkben szereplő 35 fős utánpótlásból 25 fő a 35 éven aluli fiatal. Minden jelentősebb közpvezetői munkakörben 35 éven aluli fiatal beállítását tervezzük.

Az előző évekhez hasonlóan a KISZ-szervezetek részére a kollektív szerződésben rögzítettek szerint biztosítjuk a pénzügyi támogatást, melynek összege évi 20 000,— Ft.

Valamennyi fiatal dolgozónk bölcsődés, óvodás korú gyermekét a vállalat intézményeiben elhelyezzük.

Dolgozóink lakásépítési támogatását az alábbiakban mutatjuk be:

év:	Felhaszn. Össz.:	Részesültek száma, fő	Ebből 35 éven aluli, fő
1979	196	5	5
1980	483	7	4
1981	281	6	4

fő volt, jelenleg 126 fő. A feladatot további fenntartása változatlanul indokolt, hisz a parlament időszakában a vállalatunknál foglalkoztatott 35 éven aluli fiatalok száma 529 fő.

④ A fiataloknak a szocialista brigádmozgalomban való részvételi aránya a 35 éven aluli dolgozók vállalati arányának megfelelően alakult, 1980-ban a szerviz-műszakban ifjúsági brigád alakult.

⑤ A puska-lövészet gyakorlására az MHSZ lövés-klub keretében van lehetősége a fiataloknak. Átmeneti megoldásként a pingpong gyakorlására — az átalakítás megkezdését megelőzően — a KISZ-klub előterében volt lehetőség.

⑥ Az új szakmunkások béreinek normalizálása megtörtént. A szakmunkásaink részére folyósított órabér kialakításánál a tmk és egyéb területek minden esetben bevonják a munkaterületen dolgozó fiatalok képviselőit, így a részükre megállapított órabér egyre jobban tükrözi a végzett munka mennyiségét, minőségét.

⑦ A jelenlegi műszaki követelményeknek megfelelő elektroműszerész-továbbképzésre most készülnek a tematikák, így nem sikerült határidőre megvalósítani az erre vonatkozó javaslatot. Műszerészeink részére iv- és lánghegesztő tanfolyamot szerveztünk, melyen 6 fiatal vett részt. Két elektroműszerész SLK géppark-karbantartó tanfolyamra küldtünk. Egy fő operátóri tanfolyamon vett részt a budapesti Rádió-technikai Gyár szervezésében.

A ZENIT külkereskedelmi képviselő által szervezett „G” típusú kompresszorkezelői tanfolyamon részt vett szakembereink vállalatunkon belül részesítették továbbképzésben fiataljainkat.

⑧ Az elhárító brigád létrehozására vonatkozó javaslat nem az eredeti elgondolás szerint valósult meg. Jelenlegi rendszerben beállító gépmestereket foglalkoztatunk ezzel biztosítani tudjuk a termelőberendezéseinknél előforduló műszaki hibák menetközbeni elhárítását.

Az elhárító brigád létrehozását a minőségi berendezés bevezetésénél újból megvizsgáltuk, megvalósítására az ösztönző bérrendszer oldaláról sem találtunk ma még lehetőséget.

⑨ Szocialista brigádok eseteként és szükség szerint a gyári óvodában és bölcsődében is végeztek különböző munkát. Az e területen végzett teljesítmények közül ki kell emelni a Brunsvik Teréz szocialista brigád munkáját. A gyermekintézményeink fejlesztésére jó lehetőségek kínálkoznak más vállalatok szocialista brigádjainak és munkába való bevonásával is. Ilyen támogatást évek óta rendszeresen adnak a Pécsi Bútorgyár szocialista brigádjai.

⑩ A kis-óvoda hátsó bejá-

rata nem készült el, ugyanis időközben a II-es kapunál levő épület lakás-jellegű részben megszüntették, terveink szerint a jövőben óvodává kívánjuk alakítani.

11. Felsőfokú végzettségű fiatalok foglalkoztatását, beosztását és jövedelmük szempontjából, rendszeresen felülvizsgáljuk. Ez annál is indokoltabb, ugyanis a 34 fős létszám 50 százaléka a 35 éven aluli fiatal.

Hiányosságok mutatkoznak a munkaköri leírások elkészítésében, pontosításában, így ezekben ösztönzőként a vezetők prémium-feltételei között is szerepel.

Javult a szakembereink időszakos minősítését célzó személynévi munka. A minősítési ütemtervben foglaltak határidőre megvalósultak. A minősítési jogkörrel rendelkező vezetőknel még mindig tapasztalható, hogy a két minősítés közötti időszakban nem fordítanak megfelelő gondot a hozzájuk beosztott szakemberek nevelésére, formálására. Konkrétabbá vált a fiatal szakemberek részére a perspektíva megjelölése.

A külföldi tanulmányutak lehetőségéről felsőfokú végzettségű fiatal szakembereinket tájékoztatjuk. E munkánk eredményességét bizonyítja, hogy az előző parlament időszakában FAO ösztöndíjasként egy fiatalunk svájci tanulmányúton vett részt és az 1981-re meghirdetett ösztöndíjas tanulmányutakra fiatal okleveles vegyész-mérnökünk fejlődő országokba tartós kiküldetésre, szaktanácsadói feladatok ellátására, két fiatal szakemberünk pedig angolai tervezés-szervezési módszerek tanulmányozására jelentkezett. Az ösztöndíjas tanulmányúthoz szükséges képesítéssel mindkét fiatal rendelkezik, vállalatunk biztosítja számukra a kiutazáshoz szükséges nyelvvizsga lehetőségének megszerzését.

Az 1978. évi ifjúsági parlament határozatai a fentiek szerint érdemi tartalmukban lényegileg megvalósítottak tekintetűk.

Sikeres pályázatok

1978-ban a KISZ támogatásával működő Fiatol Műszakiak és Közgazdászok Tanácsa megrendezte vállalatunknál az „Alkotó Ifjúság” pályázatra beérkezett pályamunkák kiállítását. A vállalati szintű bíráló bizottság által odaítélt díjak:

- I. díj: Horváth István: „Dohánypor szétválasztás” c. pályamunkája.
- II. díj: Perlaky József—Schäffer Ferenc: „Automatikus papírraktár” c. pályamunkája,
- III. díj: Szabóné König Éva: „Kettős füstszűrő gyártása, MOLINS kettősfilter-gyártó gép” c. szakdolgozata, Lábadi Árpád—Schäffer Ferenc: „Programozott teherfelvonó” c. pályamunkája.

Az ipari bíráló bizottság I. díjjal jutalmazta Horváth István „Dohánypor szétválasztása” tárgyú pályamunkáját.

Megnevezés:	5 év össz.:	Inde 80/7
1. Össz. cig. termelés mill. db	35 787,5	121.
ebből Sopianae, mill. db.	10 480,5	132.
2. Telj. term. érték. eFt	5 169 897	182.
3. Netto árbevét. eFt	5 267 759	182.
	1975-ben:	1980-ban
4. Állományi létsz. fő	765	776
5. Egy főre eső term. mill. db	6,98	8,32
6. Egy főre eső netto árbev. eFt/fő	721,09	1 295,7
7. Bérszínvonal Ft/fő/év	29,138	40,952
8. Nyereség mill. Ft	512	124.

A számszerű értékekből kitűnik, hogy a vállalat termelési mennyiségben is, értékben igen jelentősen nőtt. Ez a termék összetétel erőteljes változására enged következtetni, vagyis arra a tényre, hogy a magasabb értékű Sopianae ci-

Az 1980-ban meghirdetett pályázatra 9 pályamű érkezett elbírálásra.

A vállalati szintű bíráló bizottság által odaítélt díjak:

Megosztott I. díj: Gábor József: „Információ-rendszer fejlesztése...” c. pályamunkája, Palai Katalin: „A Pécsi Dohánygyár folyamatos dohányellátása a rekonstrukció ideje alatt” c. pályamunkája, Széll Zoltán: „Keretbillentő átalakítás” c. pályamunkája.

II. díj: Árk László — Schäffer Ferenc: „Ot mérőhelyes cigarettaszűrő készülék” pályamunkája.

Megosztott III. díj: Schäffer Ferenc: „Automatikus logikai kártyavizsgáló műszer” pályamunkája, Schäffer Ferenc: „Analóg integrált áramkör és tranzistorvizsgáló műszer” pályamunkája, Jóni László: „Disztárgyaló Kesztené Kiss Jolán: „Ásványgyapot termikus korrózióálló vizsgálata” (diploma munka).

Május 5-én a Nyíregyházi Dohányfermentáló Vállalat KISZ klubjában megnyílt kiállítás anyaga bizonyította, hogy ipari ágonk fiataljai komoly műszaki-gazdasági problémák megoldására képesek, ugyanakkor a művészi pályamunkák színvonalát esztétikai érettségük tanúsította.

Az iparügyi bíráló bizottság II. díjjal jutalmazta Széll Zoltán fiatal pécsi csomagoló gépmester új, a munkát megkönnyítő keretbillentő megoldását. III. díjat nyert Schäffer Ferenc—Árk László „Ot mérőhelyes automatikus cigarettaszűrő” készüléke.

Az 1980-as Országos Művészeti és Élelmiszeripari Kiállításán nemcsak cigarettatermékeinket találjuk kiállítva hanem az „Alkotó Ifjúság” mozgalom csúcsára is eljutott Schäffer Ferenc—Lábadi Árpád „Automatikus programfelvonó pályaműve.

Az „Alkotó Ifjúság” pályázatra beérkezett pályamunkák között vállalatunk által alkalmazott megoldások: Horváth István: „Dohánypor szétválasztás” (Alkalmazása szünetelt Széll Zoltán: „Keretbillentő átalakítás”, Árk László—Schäffer Ferenc: „Ot mérőhelyes cigarettaszűrő készülék”, Schäffer Ferenc: „Automatikus logikai kártyavizsgáló műszer”, Schäffer Ferenc: „Analóg integrált áramkör és tranzistorvizsgáló műszer”, Széll Zoltán: „Keretbillentő átalakítás” pályamunkáját a debreceni Dohánygyárban is alkalmazzák.

A vállalat a VI. ötéves tervét és a 1981. évre vonatkozó pályázati felhívást a vállalati lap 1981. júliusi számában tette közzé.

Eredmények

Az V. ötéves terv rövid értékelése:

Az V. ötéves terv alatt végzett termelőmunkákra vonatkozó alapvető számokat az alábbi táblázaton mutatjuk be:

garettából az öt év alatt több mint 10 milliárdot termeltünk. Szembetűnő, hogy az állományi létszám lényegében változatlan. Ezzel szemben a növekvő termelés az egy főre eső termelési mennyiségek dinamikus növekedését eredményezte (Folytatás a 3. oldalon)

PÉCSI DOHÁNYGYÁR
A Pécsi Dohánygyár dolgozóinak lapja
Szerkesztő: Várhegyi József
Felelős szerkesztő: Várhegyi József
Kiadó: a Baranya megyei Lapkiadó Vállalat
Felelős kiadó: Braun Károly
Előfizetési díj egy évre: 21,60 Ft
Pécsi Szikra Nyomda
7630 Pécs, Engel János u. 8.
F. v.: Szendrői György

Beszámoló jelentés

(Folytatás a 2. oldalról)

Az egy főre eső árbevétel az öt év alatt több mint 10 000 Ft/fő növekményt tesz ki. Igen kiemelkedő eredményt értünk el a nyereség-képzésben. A Pécsi Dohánygyár az öt év alatt több mint fél milliárd forint nyereséget ért el. Sajnos a tröszt szervezetben az

igen jelentős nyereségünk kedvező hatásait nem éreztük, miután a „közös-kalap” rendszer ezt nem tette lehetővé.

A vállalat termelési eredményeinek növekedését egyértelműen az a jelentős változás támasztotta alá, amely a dolgozóink szakmai fejlődésében végbement. Az alábbiakban számszerűen is bemutatjuk.

Év	Szakmunkások száma:			Betanított munkások sz.:		
	Ffi	Nő	Össz.	Ffi	Nő	Össz.
1976.	163	37	200	32	323	355
1977.	171	47	218	33	314	347
1978.	175	68	243	33	298	331
1979.	177	80	257	30	290	320
1980.	175	82	257	31	283	314

Az évről évre beállott változások a technológiai igények alapján történt. A tervszerűséget a területen is biztosítottuk.

A VI. ötéves tervre vonatkozó alapvető mutatókat az alábbi táblázatban mutatjuk be:

Megnevezés:	5 év össz.:	Index 85/81
1. Össz. cig. term. mill. db.	34 330	108,3
– ebből Sopianae, mill. db.	27 600	136,4
2. Bto term. érték. mill. Ft	5 880,1	117,0
3. Nettó árbev. mill. Ft	5 880,3	122,5
4. Nyereség, mill. Ft	353,1	96,2
	1981-ben	1985-ben
4. All. létszám, fő	768	768
5. Egy főre eső term. mill db/fő	8,59	9,31
6. Egy főre eső netto árbevétel mill. Ft/fő	1 343,36	1 645,96
7. Belsőszinonon Ft/fő/év	43,037	49,823

A tervből kiviláglik, hogy a vállalat a mennyiségi termelési mérsékelt növekedését célozza, úgy, hogy közben gyártmánystruktúra további fejlődésével, az értéktérrelésünk jelentősen növekedni fog. A nyereség csökkentési tendenciája azzal magyarázható, hogy az alapanyagárak és egyéb költségek várhatóan jelentős mértékben növekedni fognak.

Nem tervezzük a létszám növekedését. A jövedelem növekedésében is a XII. kongresszus elveinek megfelelően lényegesen a reálbérek megtartására, illetve mérsékelt bérszínvonal növekedésére tudunk törekedni.

A számokban kifejezett tervet úgy tudjuk elérni, hogy ha minden területen jobban, szervezetesebben, tervszerűbben dolgozunk. Ennek a munkának a legfontosabb jegyeit az alábbiakban vázoljuk fel:

1. Oktatási munka:

Oktatási célkitűzéseinket a jövőben a minőségi igények növekedése jegyében kell folytatni. A vállalat szakmunkásigénye lényegesen nem fog növekedni, viszont a szakmunkás-állomány szakmai színvonalának emelkedése elengedhetetlen. Jelentős erőfeszítéseket kell tennünk a magasabb kvalifikált szakmunkások esetében a második szakma megszerzésére. Továbbá a szakmunkásbizonyítványt nyert dolgozók szakmai szintjének további javítására. Hasonlóképpen a betanított dolgozók szakmai szintjének fejlesztésére.

Különös figyelmet kíván a vezető- és előkészítő rendszerünk, amelyet a MEM önálló intézménynek minősített. Ennek kapcsán engedélyezte a vállalatnak egy oktató objektum megépítését.

2. Szervezési munka:

Ez év nyarán beindult átfogó szervezési munkával el kívánjuk érni, hogy

- a szervízben, a tmk-ban áruforgalomban a termelési egységhez hasonló, több összetevőjű ösztönző bérezés legyen.
- Ezzel lényegében az évről évre teljesítményeket, a kifizetett bérekkel kedvezőbb munkabérekbe állítjuk. A fenti széles körű szervező munkában 9 fiatal vesz részt.

El kell megemlíteni, hogy a fiatal szervező mérnökünk doktori disszertációját kitűnő minősítéssel véde meg a Dohányipari Üzemek Hatékonyágvizsgálata és Termelésfejlesztése témában.

El kell érni, hogy a VI. ötéves terv közepére olyan szabványozó-jellegű bérrendszer le-

gyen jellemző a vállalat egészére, amely minden dolgozó képességeinek legjavára ösztönözzön a munkavégzés során.

– Ezzel egyidőben korszerűsíteni kívánjuk a vállalat programozási, tervezési munkáit. Ehhez szükséges eszközök már birtokunkban vannak. Külön kiemeltetnünk kívánjuk foglalkozni az anyaggyártással, a beszerzéssel a raktározással és feldolgozással, egészen az értékesítésig.

3. Gyártmányfejlesztés:

Kedvező eredményeket érnek el a vállalat technológiai és gyártmányfejlesztéssel megbízott dolgozói, ahol két vegyszermérnök és egy, az év őszén belépett fiatal kertész-mérnök tevékenykedik.

A még mindig növekvő Sopianae-termelés mellett újabb termécsaládokat alakítunk ki, mely elképzeléseink szerint egy újabb, korszerűbb, magasabb fogyasztói igényeket kielégítő gyártmány-család lesz. A Sopianae-termékünk mellett, feltételezésünk szerint, ez fogja képezni termelésünk második legnagyobb gyártmányfajtaját.

A gyártmányfejlesztés során további feladatunk egy magasabb fogyasztói áru, igényesebb cigarettatermék kialakítása, mely előreláthatólag a magasabb fogyasztói árból következően nem lesz nagy volumenű termék, egy szűkebb, de igényesebb dohányzó-réteg igényeit lesz hivatva kielégíteni.

4. Műszaki fejlesztés:

Jól birkózik meg a feladatokkal a vállalat műszaki fejlesztési csoportjában tevékenykedő fiatal mérnök- és technikus-gárda, akiknek munkája eredményét az előkészítési rekonstrukcióban eddig elért eredmények méltán mutatják be.

Az év folyamán beérkezett újabb filtergyártógépek üzembe állítása és még újabb gépek üzembe állítása következtében elérjük azt, hogy a magyar dohányipar növekvő filterigényét biztosítani tudjuk. Már ebben az évben mi szállítjuk a Helikon cigarettá teljes filterigényét. Az év végére beérkező újabb filterkombinátor birtokában, a Sopianae típusú multifilteres cigaretták termelési mennyiségét filter-oldalról számolva 10 milliárdos volumenné növelhetjük. Ez értelemszerűen lehetőséget ad jelentős filterterelekek értékesítésére.

– Fejlesztések vonatkozásában továbbra is első helyen szerepel az előkészítés, melynek alapvonala 1982-ben vár-

hatóan befejeződik. A kocsányvonal megoldása még kérdéses; a vállalat a megoldás módjáról még nem döntött.

– 1982-ben előreláthatólag megkezdjük a hazai gyártású polipropilén tömeges felhasználását. Amennyiben a költségfedezeti feltételek meglesznek, a Sopianae cigarettánk újra a régi tetszetős köntösben fog megjelenni. Ugyanakkor minden további új termékünket ilyen csomagolásban tervezzük. Az ehhez szükséges célafelőzógépek beszerzése folyamatban van.

Hatékonyabban!

Minden dolgozónk ismeri azokat a közgazdasági jellemzőket, amelyek ma hazánkban érvényesülnek. A világgazdaság problémáinak besugárzása érződik a népgazdaságban és így vállalatunknál is. Ez azt jelenti, hogy ugyanazon eredményekért lényegesen többet és hatékonyabban kell dolgozni. A korábbi színvonalon végzett munka ma már nem elég. Jobban, szervezetesebben, hatékonyabban kell dolgozni ahhoz, hogy az eddig elért színvonalat megtarthassuk. A népgazdaság fokozatosan a vállalatra hárítja azokat a terheket, amelyek a nemzetközi munkamegosztás következtében rá hárulnak, így a közeljövőben várható az energiaárak, a szállítási költségek stb. növekedése. A népgazdaság a vállalati haszon nagyobb hányadát vonja el. Mindez azt jelenti, hogy a vállalat csak feszítettebb munkával tudja a korábbi pozícióját megőrizni. Ahhoz, hogy ezt el tudjuk érni, az alábbi főbb irányba kell a gazdasági tevékenységet növelni:

1. Fokozott célszerűséggel kell felhasználni a rendelkezésre álló emberi és gépi munkaerőt, a termelői kapacitást.
2. A vállalat által vásárolt termékeket a lehető legdrágábban kell felhasználni.
3. Az általunk gyártott termékek minőségére kiemelt gondot kell fordítani.
4. Csökkenteni kell a költségeket mindenütt, ahol erre reális lehetőség nyílik.
5. Szervező munkánkat fokozottabban kell kiterjeszteni közvetlen gazdasági kapcsolatainkra is.
6. Tovább kell fokozni a vállalati munka szervezettségét a mind hatékonyabb gazdálkodás irányában.
7. A terv következtetés végrehajtása érdekében fokozottabban figyelmet kell fordítanunk az emberi tényezőkre.

– Fokozni kell szakmai oktatásaink színvonalát.

– Permanenssé kell tenni a vezetők továbbképzését minden szinten.

– Meg kell szervezni a politikai és társadalmi szervek választott tisztviselőinek rendszeresebb és átfogóbb gazdasági tájékoztatását és oktatását.

– Jobban és szervezetesebben kell mozgósítani a szocialista brigádjainkat a gazdasági feladatok sikeres teljesítésére.

– A feladatok előkészítése, a megoldások meghatározása, a mind realitáshoz közelebbi döntések előkészítése, valamint a szervezett, hatékony végrehajtás érdekében tovább kell fokozni a munkahelyi demokrácia tartalmi jegyeit.

Fiatalkorainkban ebben a hatalmas munkában meghatározó szerepük lesz. Ezt a feladatot csak úgy tudjuk teljesíteni, ha felkészülünk rá és valamennyien nagyon akarjuk a kitűzött célok elérését. Csakis így tudjuk vállalatunk eredményeit a mind nehezebb közgazdasági környezetben tervszerűen tovább növelni.

Erre a nagy és nemes feladatra kérem fel a vállalat valamennyi dolgozóját és kőztük Önöket – fiatalokat.

Irimi Sándor igazgató

A takarékoság hónapja

A takarékoság gondolata, vagy inkább mondhatjuk úgy, követelménye, mindinkább előretör az egész világon. Az a gazdasági korszakváltás, amelynek mi magunk is cselekvő részesei vagyunk, az élet minden területén megköveteli a megváltozott, körültekintő, megelégedéssel és anyagi javainkkal való ésszerű gazdálkodást. Nem valamiféle rövid ideig tartó kampányfeladat ez – sokkal több ennél: az élet minden területét ezernyi látható és láthatatlan szállal átfonó vezérfonal, amelynek érvényesülnie kell a családok, a munkahelyi közösségek és az egész társadalom életében.

A világ takarékpénztárainak képviselői 1924-es milánói értekezletükön pontos helyzetfelmérési képességükről tettek tanúságot, amikor elhatározták: minden esztendő októberének utolsó munkanapját ünneppé nyilvánítják, a takarékos emberek ünnepévé. Sok minden történt azóta a világban, pusztító háborúk dúltak, gigantikus építkezések valósultak meg, de ez nem változott, a családok jövőjéről gondoskodni akaró emberek ünnepe kiállta az évtizedek megannyi kemény próbáját.

Magyarországon is nagy hagyományai vannak a takarékoságnak. Csaknem másfél évszázada már annak, hogy megalakult az Első Hazai Takarékpénztár, s ezt a szó szoros értelmében szinte gombamódon követik a többiek. A takarékpénztárak mindig a kisemberek, a beosztatlan élők bankjai voltak, s erről a megbízhatóság alapról nőtt fel, ebből fejlődött ki a mai erős Országos Takarékpénztár.

A Takarékpénztár figyelemreméltó helyet foglal el Magyarország gazdasági életében. Tavaly év végén a betétállomány elérte a 145 milliárd forintot, s ebből mintegy 107 milliárd forint volt a lakosság által igénybe vett hitelek együttes összege. Ebben az évben is tovább növekedett a Takarékpénztárban tartott pénz mennyisége, s ez alkalmat és lehetőséget adott arra, hogy az idén is erőteljesen támogassa az OTP a lakásépítést, a lakásvásárlást, a tartós fogyasztási cikkek megvásárlását és a legkülönbözőbb szolgáltatásokat.

Az Országos Takarékpénztár, s ez ma már mindenki előtt is-

meretes, meghatározó szerepet vállalt a kormány lakásprogramjának a megvalósításában. Nemcsak a magánépítkezéseket támogatja hitellel, hanem mint a tanácsok bankja, oroszlanrészt visel az állami lakásépítkezések finanszírozásában is. Egyébként itt említjük meg, hogy pontosan ebben az esztendőben van a tizedik évfordulója annak, hogy az Országos Takarékpénztár ellátja a tanácsok bankjának feladatát is.

A Takarékpénztár a maga sajátos helyzetével természetesen elsősorban a pénztakarékoságra buzdít. Eszközei: az újabb és újabb betételhelyezési formák kimunkálása, a már megszokott folyamatos korszerűsítése. Jelenleg az ifjújászi takarékbetét, takaréklevél és a tartósan lekötött betétek a legnépszerűbbek, de felárközben van melléjük az átutalási betétszámla is, amely a mindennapi élet sok-sok apró bosszúságaitól óvja meg sikeresen tulajdonosait. A takarékecskék, ez az idei újdonságunk, még csak első hónapjait éli, de terveink szerint 1982-ben már az egész országban megteremtjük kiváltásának a lehetőségét, s ahogy többen és többen megismerik, úgy épül be majd lassanként életünkbe.

Való igaz, hogy a Takarékpénztár a pénztakarékoságban érdekelt elsősorban, de ez távolról sem jelent kizárólagosságot. A bank teljes körűen értelmezi és vállalja a takarékoság eszméjét, mint a gazdasági hatékonyság egyik fontos, talán a legfontosabb alkotóelemét. Aki takarékosan él, irányítja családjának költségvetését, annak ez a gondolkodásmód a szó szoros értelmében a vérévé válik, s ugyanolyan körültekintően fog bánni munkahelyén a rábízott gépekkel, számszámokkal, nyersanyaggal, vagy éppen a munkaidővel is, mint otthon, a havi fizetésével.

Az idei október is a takarékosági megemlékezések jegyében telt el. Az ország minden pontján rétegalakozókra, megbeszélésekre került sor, s ezek visszatérő mottója a takarékoság lesz. A takarékoság, amely egyéni és közösségi céljaink, családi és népgazdasági terveink megvalósulásának szilárd alapja, egyik biztos záloga.

Újítási verseny

Felhívjuk dolgozóink figyelmét, hogy 1981. november hónapban újítási versenyt hirdetünk. A versenyen mindenki feltehetően nélkül részt vehet. Az újítások a benyújtástól számított 1 héten belül elbírálásra kerülnek. A legtöbb benyújtott ja-

vaslattal rendelkezőket díjazuk.

I. díj	1000,— Ft
II. díj	600,— Ft
III. díj	400,— Ft

Az eredményhirdetésre 1981. december hó elején megrendezésre kerülő újítási anketon kerül sor.

Rokkantak éve

Az Egyesült Nemzetek Szervezete közgyűlésének XXXI. ülészaka 1981-et a rokkantak évének nyilvánította. A határozathoz hazánk is csatlakozott. A nemzetközi év fő célkitűzése, hogy az egész társadalmunk előtt feltárja a rokkantak helyzetét, mozgósítson az egészségileg károsodott, fogyatékos, mozgáskorlátozott, beteg gyermekek, felnőttek és idős emberek hátrányos helyzetével járó gondok enyhítésére.

Megyeinkben a rokkantak nemzetközi évé alkalmából koordinációs bizottság alakult, mely összehangolja a tevékenységet.

A Baranya megyei Tanács V. B. munkaugyi osztálya a vállalat igazgatójához címzett levelében köszönetét fejezte ki a kollektívának a rokkantak támogatásáért.

Ne feledjük el, hogy a rokkantak segítése, támogatása permanens folyamat kell, hogy legyen a jövőben is, hiszen embertársi kötelezettségünk maximálisan segíteni a rászorulókat. További munkánkban is — ahol módunk nyílik — aktív segítséget járulunk nehéz helyzetben lévő, egészségileg károsodott embertársaink gondjainak, problémáinak megoldásához.

– ahol módunk nyílik — aktív segítséget járulunk nehéz helyzetben lévő, egészségileg károsodott embertársaink gondjainak, problémáinak megoldásához.

– ahol módunk nyílik — aktív segítséget járulunk nehéz helyzetben lévő, egészségileg károsodott embertársaink gondjainak, problémáinak megoldásához.

– ahol módunk nyílik — aktív segítséget járulunk nehéz helyzetben lévő, egészségileg károsodott embertársaink gondjainak, problémáinak megoldásához.

A munkaruháról

Az elmúlt hónapban beérkezett munkaruhaszámok ellenőrzése és könyvelése során kiderült, hogy a dolgozóink között — szerencsére igen kis számmal, — vannak még olyanok, akik a munkaruha-utalvány beváltásánál nem az előírtaknak megfelelően járnak el. Hiába van a kollektív szerződés szerinti munkaruha-feladás, darabszám és a keretösszeg az utalványra felvezetve, a jogosult azt veszi meg, ami számára kedvezőbb, esetleg tetszetősebb, vagy drágább. Felvetődhet a kérdés, hogy miért probléma ez, hiszen a dolgozó nyilvánvalóan elégedett, az utalványt beváltotta, a keretösszeg túllépése esetén még rá is fizetett.

Jobban átgondolva az említett tényeket, a probléma nem is olyan egyszerű. Nézzünk csak meg egy-két valóságban is megtörtént esetet. A dolgozó részére átadott utalványon két darab kétrészes munkaruha, a.: 450,— Ft, és egy darab munkanadrág, a.: 240,— Ft keretösszeggel szerepel. A visszaérkezett számla alapján a kiírt munkaruha-juttatás helyett az egyik jogosult két darab kétrészes munkaruhat, a másik egy darab kétrészes munkaruhat és egy overált vásárolt, de mindkettő felhasználta az összes juttatásra szóló összeget.

Mindegyik esetben tehát az történt, hogy dolgozóink nem kapták meg a kollektív szerződésben meghatározott munkaruha-feladatot és darabszámot. Ebből viszont az következik, hogy az első esetben jár még egy munkanadrág, a másodikban pedig egy kétrészes munkaruha és egy nadrág. Rendben is volna a dolog, ha a dolgozó nem meríti ki a keretösszeget, de példánkban ez is megtörtént. Ebben az esetben, ha a szabályoknak megfelelően akarunk eljárni a jogosulttal, meg kell térítenünk az egyes ruhafeladásokra fordítható keretösszeget felüli túlzott felhasználást, vagy az olyan ruhafajta árát, amelyet nem is vehetett volna fel. Ide kíváncsok az a tény is, hogy a munkáltató a munkaruha helyett pénzből megváltást nem adhat, a munkaruha árakat állandóan figyeli. Amennyiben nem rendezük az elmondottakat, további gondok is jelentkeznek.

Az egyéni katonokra történő tényleges felvezetés után — a példánkban maradvány — lesz olyan munkaruha-juttatás, amelynek — mivel nem vehető igénybe — nincs kihordási ideje, vagy olyan, amelyet a dolgozó részben vett fel, de kimerítette a keretösszeget. Ha a dolgozó munkaviszonya fennmarad, mikor megy tulajdonába a munkaruha, hogyan lehet a munkavégzés során a viselésére kötelezni? Ha a munkaviszonya a kihordási idő letelte előtt megszűnik, hogyan kell a tényleges kihordási idő figyelembevételével a munkaruha értékét csökkenteni és a fennmaradó részt megtéríteni és milyen értékkel?

Folytatni lehetne a helytelen eljárásból fakadó különféle bizonytalanságokat, de nem ez a célunk. Szeretnénk egyrészt elérni azt, hogy a kollektív szerződés munkaruha-juttatásra vonatkozó szabályait minden egyes dolgozónk ismerje, rendelkezéseit betartsa, és a munkakörében előírt munkaruhat a munkavégzés során viselje. Másrészt szeretnénk megelőzni azt, hogy az említett vásárlások miatt egyes dolgozóknak kártérítési kötelezettséget kelljen fizetni.

Hasonló esetek elkerülése végett a munkaruha-utalványt a dolgozóit is figyelmeztettük az utalványon feltüntetett ruhafeladások, darab és keretösszeg betartására, illetve kiadására.

Vágó Imréné

