

PÉCSI Dohánygyár

IX. évfolyam, 1. szám

A PÉCSI DOHÁNYGYÁR DOLGOZÓINAK LAPJA

1982. január

Új szabályok a szabadságról

A Munka Törvénykönyv szabadságra vonatkozó rendelkezéseit 1982. január 1. napjától kezdődő hatállyal módosították.

Melyek a legfontosabb tudnivalók?

Először is nőtt az évi alapszabadság mértéke. Minden munkaviszonyban eltöltött naptári évre 15 nap szabadság jár. Ez tehát azt jelenti, hogy a minimum három hét. Ehhez az alábbi jogcímenek járhatnak pótszabadság:

— minden munkaviszonyban töltött 3 év után 1 nap, de éventenként legfeljebb 9 nap;

— magasabb vezető állású munkakörben 5 nap;

— vezető állású munkakörben 3 nap. Ha ilyen jogcímen valakit többféle pótszabadság illet meg, akkor a munkaviszonya és a munkaköre alapján járó pótszabadságot évi 9 munkanap erejéig össze kell számítani. Itt kivételt képez az az eset, hogy 1982. január 1. előtt érvényes szabályok szerint a dolgozó alapszabadságának és a munkakör alapján járó pótszabadságának együttes mértéke — a szabadnapok beszámításával — nagyobb, mint az e rendelet szerint öt megillető szabadság munkakörének változatlanlansága esetén a kedvezőbb mértékű, legfeljebb 24 munkanap szabadságra való jogosultságát megtarthatja. Pl.: egy 5 éves munkaviszonnal rendelkező osztályvezető beosztású dolgozó szabadsága 1981. évben 24 nap volt. Jelenleg is ugyanabban a beosztásban dolgozik, mennyi lesz most a szabadsága? Alapszabadság 15 nap, munkaviszony után járó pótszabadság 1 nap, és mivel eddig a szabadnapok leszámításával 22 nap szabadság illette meg, továbbra is munkaköre alapján az előbbiekhez 6 nap pótszabadságot kell beszámítani. Összesen tehát 22 nap szabadság illeti meg. Tehát a maximum 24 nap lehet.

Most lássuk azokat a pótszabadságokat, melyek egymás mellett, tehát összeszámítás nélkül megilletik a dolgozót:

— a dolgozó nőt és gyermekét egyedül nevelő apát éventenként a 14 évesnél fiatalabb

1. egy gyermeke után kettő;
2. két gyermeke után öt;
3. legalább három gyermeke után kilenc nap.

— a dolgozó nőnek az általa gondozott, 18 éven aluli és munkaviszonyban nem álló három gyermeke után az előbbiekén túlmenően további évi két, minden további ilyen gyermek után ugyancsak két-két nap illeti meg. Ez éventenként legfeljebb 12 nap lehet.

Nézzünk egy példát: egy ötgyermekes anyát 5 éves munkaviszony esetén, ha gyermekei 18 éven aluliak, és nem állnak munkaviszonyban, mennyi szabadság illeti meg? Alapszabadság 15 nap, munkaviszonyban töltött idő alapján 1 nap pótszabadság, három gyermek után 9 + 2 nap, a további két gyermek után 4 nap pótszabadság illeti meg. Összesen tehát 30 nap szabadság jár. Látjuk tehát, hogy itt nem a 24 nap a maximum.

A munkaviszony szüneteltetése esetén a következő esetekben illeti meg szabadság a dolgozót:

— keresésképtelenséget okozó betegség időtartamára;

— szülési szabadság tartamára;

— tíz éven aluli gyermek ápolása miatt, munkában nem töltött időre, legfeljebb azonban egy évre, függetlenül attól, hogy jár-e táppénz vagy gyermekgondozási segély;

— harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság tartamára;

— a tartalékos katonai szolgálattal idejére és

— minden olyan munkában nem töltött időre, amelyre a jogszabály átlagkereset fizetését írja elő.

Változatlan a szabadság kiadásának módjára vonatkozó szabályozás. Tehát a szabadság kiadásának időpontjáról a dolgozó előzetes meghallgatása után és kívánságának lehetőség szerinti figyelembevételével a munkáltató dönt.

Nőtt viszont az egybefüggően kiadandó szabadság mértéke, az eddigi 6 napról 10 napra emelkedett.

A szabadság kiadásánál, az ötnapos munkahéttel dolgozók esetében a munkaidőbeosztás szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

Azoknak a dolgozóknak, akiknek munkaidő-beosztása nem biztosít hétenként egy szabadnapot, 1982. január 1-től úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljenek a munkahéttel dolgozók.

Változtak a továbbtanuló dolgozók részére járó, kedvezményes és a tanulmányi szabadság mértéke.

Kedvező munkaidőbeosztás:

Alsó-, közép- és felsőfokú oktatási intézmény esti, vagy le-

vezelő tagozatán dolgozó nem kötelezhető olyan munkaidő-beosztásra, amely őt a kötelező foglalkozásra, illetve vizsgára való felkészülésében, illetve részvételében akadályozza.

Tanulmányi munkaidő-kedvezmények:

1. Alsó-, és középfokú, esti és levelező tagozaton a munkaidő-kedvezmény tanítási naponként legfeljebb 1 óra lehet.

2. Felsőfokú esti és levelező tagozaton e címen hetenként legfeljebb 8 óra munkaidő-kedvezmény jár.

Kötelező foglalkozáson való részvételre tanévenként, műszaki, mezőgazdasági, természettudományi és idegen nyelvű szak. képzés esetén tanévenként legfeljebb 25 nap, egyéb képzésnél négy évet el nem érő képzés esetén 15 nap, azt meghaladó idejű képzés esetén 25 nap.

A kedvezmények akkor — ha a kötelező foglalkozás vagy vizsga a dolgozó heti pihenőnapjára, illetve szabadnapjára esik — nem járnak.

Tanulmányi szabadság:

1. 1. általános iskola esti és levelező tagozatán 5 nap.

2. gimnázium és szakközépiskola esti és levelező tagozatán 10 nap. Erettségire való felkészüléshez 5 nap.

3. Szakmunkásbizonyítványt szakmunkásképző tanfolyamon, vagy egyéni tanulás útján megszerző dolgozót a szakmunkásvizsgára történő felkészüléshez 5 nap tanulmányi szabadság illeti meg.

II. Felsőfokú oktatási intézményben tanulókat tanévenként:

— főiskolai képzés esetén 15 nap;

— egyetemi képzés esetén 18 nap illeti meg.

A diplomaterv elkészítéséhez, valamint az államvizsgára való felkészüléshez további, összesen 20 nap szabadság jár.

A kedvezmények megállapításánál a tagozatra előírt tanidőt kell alapul venni.

Rendezték az iskolarendszerű továbbképzésben résztvevő, felsőfokú iskolai végzettségű dolgozók kedvezményeit is.

A munkaidő-kedvezmények a már ismertetettekkel azonos.

Másképp alakul viszont a tanulmányi szabadság, amely egységiesen 10 nap. A diplomaterv, illetve államvizsgára összesen 20 nap jár.

A felsőfokú oktatásban továbbtanuló dolgozót a kedvezmények akkor illetik meg, ha:

— a munkakörre jogszabály vagy kollektív szerződés által előírt, szakképzettséget szerzi meg;

— vagy a munkáltatóval tanulmányi szerződést kötött (Mt. V. 11. §.).

A tanulmányi kedvezményekről szóló rendelkezés is 1982. január 1. napján lépett hatályba.

A már ezen időpontban továbbtanuló dolgozót — ha az számára kedvezőbb — az 1981—82. tanévre, a szabadnapok beszámításával a régi rendelkezések szerinti kedvezmények illetik meg.

A most hatályba lépő rendelkezések tehát az 1982—83. tanévre már mindenkire nézve érvényesek lesznek.

A tanulmányi szabadság minden egyéb címen járó szabadságtól függetlenül jár.

Célszerű lenne, ha minden munkahelyi vezető időben megbeszelné munkatársaival a szabadságok kiadásának időpontját, és idejében elkészítené a szabadságosítási tervet, mert ennek elmulasztása az év során termelést is veszélyeztető helyzetet teremthet.

Dr. Simon Gyuláné



Pécsen, 1957. tavaszán alakult meg a megye első munkásörzöklője, amely akkor, az avató ünnepségen Landler Jenő nevére vette fel. Január 17-én, vasárnap délelőtt a Pécsi Orvostudományi Egyetem aulájában ünnepélyes évzáró-évnemző ünnepségen emlékeztek meg e negyed század eseményeiről, a munkásörzöklő fennállásának 25 éves évfordulójáról. Felvételünk az ünnepségen készült: dr. Sággy Vilmos belkereskedelmi miniszter feltűzi az egység zászlójára a Haza Szolgálatáért Erdemérem arany fokozatát. (Cikkünk a 2. oldalon.)

A jó hír kötelez

Töretlen lendülettel

Befejeztük az 1981-es gazdasági évet, itt állunk az 1982-es gazdasági év küszöbén. Ismét egy év áll mögöttünk, és ilyenkor szokásainknak megfelelően rövid visszatekintést, értékelést adunk.

Ha a tervet vetjük össze a ténnyel, a leglényegesebb megállapításunk az lehet, hogy az élet merészebb volt, mint mi voltunk elképzeléseinkben. Sopianae és egyéb multifilteres termékeinkből a piac többet követelt mint terveztük. Az elmúlt év a jövő alapozásainak jegyében telt el, a dohányelőkészítés felújítása, filterüzem, valamint a cigarettagyártás fejlesztése, gyártmányfejlesztés, a vállalatot új nagyobb követelmények teljesítésére teszteli képessé. A gazdasági alapozás sokrétű tevékenységében olyan jelentős értékek halmozódnak fel, amelyek a jövőben válnak konkrét, forintban megjelölhető értékekké. A vártól is nehezebb körülmények között derekas munkát végzett vállalatunk kollektívája az elmúlt év során.

Lényegesen a terv felett termeltünk a munkaigényesebb Sopianae típusú cigarettákból. Új termék jelent meg vállalatunknál mentolos Sopianae néven, amely már a kibocsátás időszakában is kevésnek bizonyult. A fogyasztók között kapósabb volt, mint amire számítottunk. Az Egri Dohánygyár Helikon gyártmányához szükséges filterigényt rendelésnek megfelelően teljesítettük. Terv feletti filterszállítványokat teljesítettünk a Sátoraljaújhegyi Dohánygyár felé. Árbevételünk a tervszint felett alakult, nyereségünk jelentősen meghaladta a tervet. A vállalat 1981. évi munkájáról minden kétséget kizáróan ki lehet állítani az elismerő bizonyítványt. Jól dolgozunk, alapvető feladatainkat teljesítettük. Bár a szükségleteknek még mindig nem tudunk teljes egészében eleget tenni, ez azonban nem róható fel a vállalat hibájára. Az igények lényegesen jobban nőttek, mint lehetőségeink.

A gyorsabb növekedést még mindig, a mindinkább nehezen fellelhető vállalati tartalékokból fedeztük. Az évet jó eredményekkel zártuk, de hiba lenne elhallgatni, hogy az 1982. gazdasági évet nem tudtuk úgy előkészíteni, ahogy szeretnénk volna. Néhány alapvetően fontos, nyitott kérdést hoztunk át. Ezek közül leglényegesebb, hogy a beszűkülő aktívzén-import hazai helyettesítését nem tudtuk megoldani, és ez a megoldatlan probléma zavarja a termelés egyenletességét, minőségét, a kialakított ösztönző bérrendszert, a szállítási stabilitást, készletgazdálkodást stb. Ez az alapvető tény, amely az 1982. évi feladatok teljesítéséhez kapcsolódó különleges felelősségünkét többszörösen aláhúzza. Jobban kell dolgoznom mint bármikor korábban, hogy a vállalat fejlődésének töretlenségét biztosítsuk, megőrizzük dolgozóink bizalmát, biztosítsuk a vállalat valamennyi dolgozója jövedelmének növekedését stb.

Az 1982. évi start nem ígér könnyű évet. Bonyolultabb közgazdasági körülmények között, nehezebb, korlátozottabb adottságok között kell nagyobb, jobb eredményeket elérni, mint ahogy azt az elmúlt évben tettük. Meggyőződéssel mondhatjuk, hogy ezt a bonyolultabb sokrétűbb, nehezebb feladatot épp úgy meg fogjuk oldani, mint ahogy korábban évről évre ezt megtettük. Megvan hozzá a lelkesedésünk, felkészültségünk, akaratunk egyaránt. A vállalatunk továbbfejlesztéséről, hírnevéről van szó, és ennek érdekében hajlandók vagyunk többet tenni, mint bármikor korábban tettük. Záloga lesz ennek, a minden korábbinál magasabb teljesítésnek a vállalat dolgozóinak hagyományos, a vállalat rangjának megfelelő tennivalósága.

Kívánunk a vállalat valamennyi dolgozójának erőt, egészséget és sok sikert az 1982. évi gazdasági évre.

A vállalatvezetés

Új Mulfi-gyártó gépsor



Tovább javult ezekben a hetekben gyárunk be rendezéseinek technikai színvonala. A közelmúltban megérkezett Pécsre a Hanni Mulfi-gyártó gépsor, amely a hasonló berendezések között korszerűnek számít. Beszerelése ezeknek a napoknak a feladata.

A műhelyben beszélnek...



Hábencius Mihályné



Kónya Klára

A munkahelyi tornáról

Napjainkban a sajtó egyre többet foglalkozik az egészséges életmód kialakításával, a szabadban történő mozgásra, tornászásra buzdítással. Miért vált ez szükségessé? Talán nem mozgunk eleget? Nézzük csak meg a Pécsi Dohánygyár dolgozóit! Egy gépkezelő 8 órán keresztül áll és különböző tevékenységet végez a gépeken, egy csomagszedő és garatozó 8 órán keresztül áll a gép mellett, s közben gyors kézmozdulatokat végez.

Mi történik, ha hazamegy a műszak után? Családos anyák sajnos nem pihenhetnek órákat, legfeljebb egy röpké felőrt. Várja őket a háztartás! Beszélhetünk kényelmes életmódról és elkényelmesedésről? Bárkit kérdezzünk, ennek ellenkezője derül ki.

— Mi az oka, hogy népbetegségnek tartják az elkényelmesedést, s mi erről a véleménye az orvosoknak?

Dr. Marton Ilona:

— A táppénzes papirokat elemezzük ki, hogy a mozgásszervi betegségek miatt kitöltött táppénzes napok száma erősen megemelkedett. Mozgásszervi megbetegedések okozója lehet a kevés mozgás, vagy mozgáshiány, de ugyanakkor okozhatja túlfeszített munkatempó vagy egyoldalú munkavégzés. Az egyoldalú munkavégzés tipikus esete a dohánygyárban a cigaretta elszedés a gyártógépnél, a csomagelszedés a csomagológépeknél, valamint a garattöltés.

— Hogyan lehetne ennek káros hatását csökkenteni?

— Feltétlenül javaslok azoknak, akik itt bent ülömunkát végeznek, azok otthon mozogni sokat, a lábizmokat, ízületeiket is mozgassák. Akik pedig mozognak, öneik is jót tesz a pihenés után olyan irányú tevékenység, amellyel a fáradt végtagokat esetleg pihentetheti és egyéb testrészeinek izmait, „porcikáit” megmozgatja. Munkaegészségügyi megfigyelések és tapasztalatok szerint megelőzés érdekében jó módszer a munkahelyi szünet kb. 10 perc, melyet tornával töltenek. Azok-

nál a vállalatoknál, ahol már bevezették a munkahelyi tornát, nem jelentkeztet termelés-kiesés. Hiszen egy kis mozgás után nemcsak testileg frissülnek fel, hanem szellemileg is. Egy ilyen kis torna után a koncentrációképesség és a figyelem megnő. Magyarországon még nem vált általános szokássá a munkahelyi torna, de nyugati országokban egyre jobban terjed.

Évekkel ezelőtt magam is tanúja voltam annak, hogy a gyárban tornáztak az asszonyok munkaidő alatt 10 percet. Megpróbáltam nyomozni utána, hogy hogyan szervezték, ki volt a szellemi atyja, valamint „technikai” lebonyolítója. A „nyomok” a filtergyártási osztályra vezettek. Megtudtam, hogy Andi Istvánné és Papp Lenke ténykedtek ennek érdekében sokat. Sajnos egyikkel sem tudtam beszélni, ezért kerestem egy olyat, aki annak idején részt vett a tornamutatványok végzésében. Nagy Andrást, aki jelenleg a termelési osztályon adatyújtó és gépiró, most így emlékszik vissza.

— Arról nem tudok semmit sem mondani, hogyan szervezték meg a munkahelyi tornát. Arra emlékszem, hogy Lenke egyhetes tanfolyamon vett részt. A mi műszakunkban Papp Lenke vezényelt és mondta „törzshajlítás kétszer, majd karkörzés előre-hátra” és mi a gépek közötti szabad helyen csináltuk utána.

— Mi volt ebben a jó?

— Naponta 10 percre a gyártóterem munkájára elcsön-desült, mi pedig — ki-ki a korának és ügyességének megfelelően — végeztük a felfrissítő gyakorlatokat.

— Munka közben is kellett mozogni, mégis jelentett ez valami többletet?

— Igen, a torna és a munkamozzanat nem azonos. Gyorsabban és ritmikusabban végeztük és minden testrészünk megmozdult. Ezen kívül a beálló 10 perces csend nyugtató volt, jókat derültünk egymás és saját sutaságunkon. Most utólag vizsgálva is úgy tűnik, hogy felfrissültünk, vidámabban

folytattuk a munkát. Most is szívesen tornáznék.

Hábencius Mihályné a Dekajet gép mellett szedő-átvevő.

— Ebben a munkakörben elég sokat kell ülni, és eközben ugyanazokat a mozdulatokat végezni. Egy műszak után hogy érzi magát?

— A csuklómnak sok a megterhelés, és még a derekamom, valamint a hátamon érzem a hatását. Ebben a munkakörben úgy próbáljuk kivédeni az egyoldalú munkavégzés hatását, hogy 1 órán keresztül cigaretta szedésével foglalkozunk, majd a cigaretták minőségi átvételével és a gép mellett egyéb kiegészítő munkát végzünk.

— Nem igényli a tornát?

— A napi munkaidő felében mozogok, majd otthon folytatom. Gondolom nem lenne rossz az egy kis tornászás, de jelenlegi teljesítmény-követelmény mellett nem tudom elképzelni, hogy 10 percet erre a célra be lehetne iktatni. Különben is elég sokat mozognak a gyártási dolgozók. Talán legjobban a friss levegő hiányzik. Azt érzem, hogy sokkal többet kellene szabad levegőn tartózkodni.

Vajon hogyan vélekednek a munkahelyi tornáról a szellemi foglalkozásúak, akiknek munkakörükhöz székhez, asztalhoz kötött?

Kónya Klára a számviteli osztályon gépirón.

— Én sokat ülök egy nap, érzem is ennek káros hatását. Amikor már eléggé meggyöngyödtem, felállok és keresek olyan tevékenységet, hogy el kelljen menni valahova. A gépelés igénybe veszi a csuklót, visszatérő izületi gyulladásom van. Korábban sportoló voltam, aktívan atlétizáltam, sőt futballbíró is voltam... Valamivel fel kellett oldani a napi ülömunkát. Nagyon hiányzik a rendszeres mozgás. A munkatársaimmal együtt örülnék a munkahelyi torna bevezetésének.

Beszélgetésünk során kiderült, hogy akik egy műszakban dolgoznak, a munkaidő végén szívesen felöltöntenek egy felfrissítő felőrt tornateremben.

Molnár Adámné

Hibátlan minőséget!

Nem lehet elégszer elmondani, milyen fontos az a követelmény, hogy termékeink hibátlan minőségben jussanak el a fogyasztókhöz. Bár nyilvánvaló, hogy a minőség javításában szép eredményeket értünk el, mégsem lehetünk elégedettek, és mindent meg kell tennünk azért, hogy a jövőben még hatékonyabbá váljon a minőség megőrzésére, illetve javítására irányuló tevékenységünk.

Nagy felelősség hárul azokra, akik a termelésben a gépek mellett közvetlenül belágyolhatják az általunk előállított termékek minőségét. Itt természetesen arról van szó, amiről ténylegesen, a technológiai szabályok pontos betar-

tásával ők tehetnek. Az elmúlt évben vállalatunkhoz beérkezett panaszok arról tanúskodnak, hogy bizony előfordultak olyan hiányosságok, amelyek gondos munkavégzéssel elkerülhetők lettek volna.

Mik voltak a legjellemzőbb hibák?

Például a Sopianae csomagok oldalának szétnyílása, az előírt mértéknél magasabb kocsánytartalom, Sopianae csomagban Metropól cigaretta találtak, vágatkihullás, hibás filterdrágasztás.

Az 1981. évben 8 esetben érkezett panaszok sorolják fel ezeket a hibákat. Természetesen gondoskodtunk arról, hogy a panaszokat az előírt határidőben megválasszunk, és

megtettük a szükséges intézkedéseket. Többen kaptak figyelemztetést is.

Két fogasztónktól érkezett köszönőlevél a panasz kedvező elintézéséről.

Végezetül minden kommentár nélkül mementőként idézzük az egyik levélből, amely selejtes Sopianae cigarettára tett észrevételt: „Kérem, nézzenek a szalagon egy kicsit körül, mert előfordulhat, hogy valaki ilyesmivel szórakozik más pénztárcájával. Ez pedig nem méltó a Pécsi Dohánygyár hírnevéhez.”

Nem bizonyít Vigyázzunk hát gyárunk hírnevére még az eddigieknél is jobban!

Dr. Simon Gyuláné

Lemaradás a szervezésben?

Félidejéhez érkezett a vállalatnál folyó szervezési munka második lépcsője. Lassan körvonalazódnak azok a tevékenységek, intézkedések, változtatások, melyeket meg kell tennünk a kitűzött cél elérése érdekében. A „kell” szónak most nagy súlya van, sokkal nagyobb mint eddig. A munka-programokban szereplő feladatok „készültségi foka” elmarad a jelen időszakra jelzett állapothoz képest.

Vajon miért? Kétségtelen, hogy a munkában résztvevők nem, vagy alig rendelkeznek szervezési előképzettséggel, ez azonban nem jelenthet hátrányt, mivel a feladatok elvégzéséhez szükséges vizsgálatok rövid tréning után elsajátíthatók. Ami nagyobb probléma, hogy a munkavégzés nem minden esetben párosul kellő lelkesedéssel. Márpedig az a munka, amit tessék-lássék, esetleg egy idő után csak valami kényszer izzel végeznek, olyan is. Tapasztalható ez a jelenlegi munkában is. A szervezési munka ezt a fajta jelzést nem tűri el. A szervezéshez általában ezért fogunk hozzá, mert valamit jobban akarunk, vagy jobban kell csinálnunk ahhoz, hogy talpon maradjunk. Igaz viszont az is, hogy a szervezés még eléggé gyermekcipő korát éli, vállalatunknál azonban egyszer már bizonyította életképességét. Ezért érthetően vállalatunknál a szervezéssel kapcsolatos kétélyek, fenntartások, nem ritkán — főleg a várhatóan érintettek közül — előforduló ellenszenves magartatás, a munka viszonylagos akadályozása. Hozzájárul a kedvezőtlen megítéléshez a termeléssel, gazdálkodással kapcsolatos problémák kiéleződése, (de napjainkban hol van ez másképp?) melynek okát egyesek az ismeretlenben, a szokatlanban, a szervezésben vélik megtalálni.

Mi úgy gondoljuk, ha a szervezés nem lenne, ezek a problémák akkor is jelentkeznek. A szervezés éppen ezen okok felderítésére, megszüntetésére irányul, nem pedig előidézésére. Január 4–8-ig ismét vállalatunknál tartózkodott a szervezési munkák angol irányítója, Mr. A. N. Wilson. Számon kérte szervezői teameink eddigi végzett munkáját, az augusztusban kialakított munkaprogram feladatainak időarányos teljesítését. Elemezte és értékelte a teamok által készített javaslatokat, a kapott ötleteket. Munkamegbeszélésen vett részt a team-vezetőkkel együtt, amelyen tájékoztatta a vállalat

vezetőit a program állásáról, az elkészített alternatív szervezési javaslatokról és döntésüket kérte a vállalat céljainak leginkább megfelelő javaslatok kiválasztásáról és elfogadásáról. A javaslatok témái a következők voltak munkacsoporthoz:

1. Karbantartási team: a jelenlegi tmk-idők csökkentése, annak érdekében, hogy a termelési osztály gépei a lehető legkevesebbet álljanak, tehát növekedjen a termelhető cigaretta mennyisége.

— ösztönző rendszer a karbantartás dolgozói részére.

2. Raktárgazdálkodási team: a jelenlegi raktárelrendezési módszerek egyszerűsítése, a raktárkészletek optimális (a vállalat gazdálkodási céljainak megfelelő) szintjének meghatározása és a meghatározott szinten való tartása, valamint a legelfogadhatóbb raktározási technológia (tárolási módszerek, munkamódszerek) kidolgozása.

3. Szerviz-team: ösztönző rendszer a szerviz dolgozói számára, a szervizben végzendő munkák körének meghatározása, a szerviz, valamint a nappalos gépmesterek szakmai továbbképzése, a minimálisan elvárható tudásszint megállapítása.

A kiválasztott és elfogadott javaslatokból a team-ek a következő időszakban részletes, bevezetésre alkalmas programokat dolgoznak ki, amelyek alapján az érintett munkaterületek vezetői intézkedhetnek, megteremthetik a változtatásokhoz szükséges lépéseket. Wilson úr mindannyiunknak elmondta, hogy bár a szervezési munkák előre meghatározott idejének félidejéhez érkezünk, igen nehéz feladatok állnak meg a team-ek munkatársai előtt, hiszen az új munkamódszerek, ösztönző rendszerek bevezetése, elfogadtatása sokkal több türelmet, energiát, igénylő munkát, mint az eddigi végzett felmérések, módszertanulmányok. Az érintett emberek, a kollégák megnyerése, az új mellé állítása igénybe veszi valamennyi munkatársunk (eddig esetleg elrejtett) pszichológiai képességeit is.

Munkatársainkkal együtt azt reméljük, hogy az új módszerek és rendszerek — amelyek jobbak és lényegesen hatásosabban differenciálnak az egyes teljesítmények között, mint az eddigi alkalmazott módszerek és bérezési rendszerek — önmagukért beszélnek majd és így a meggyőzés, elfogadtatás jó eszközevé válnak.

Gábor József—Dr. Palai Katalin

Testvérlapjaink írják

Az Egri Dohánygyárban is megtartották a szokásos kiértékelő év végi összevont párttaggyűlést, melyről így ír testvérlapunk:

— „1981. november 19-én vállalatunk kommunistái összevont taggyűlésen vitatták meg az elmúlt időszak határozatainak teljesítését és meghatározták az elkövetkező időszak feladatait.

A vezetés figyelmét elsősorban a következő feladatokra hívta fel a beszámoló:

— teljesítse a VI. ötéves tervben időarányosan meghatározott mennyiségi célkitűzéseket,

— tekintse elsőrendű feladatának az egyszerű, hatékony gazdálkodást, különös tekintettel az anyag- és energiával való takarékosagra,

— fejlesszék tovább az anyagi ösztönzés belső rendszerét,

— használják ki jobban a gazdasági szabályozók élet- és munkakörülményeket javító lehetőségeit,

— munkaszervezéssel és műszakfejlesztéssel törekedni kell további létszám-megtakarításra,

— erőfeszítéseket kell tenni, hogy tovább javuljon a gyártmányok minősége, piaci versenyképessége,

— további erőfeszítéseket kell tenni annak érdekében, hogy az üzemi demokrácia tartalmi színvonala tovább erősödjön.

Debreceni testvérlapunkban olvashattuk a következő termelési híreket:

A gyár az év vége előtt tíz nappal teljesítette a 6,6 milliárd darab cigaretta termelési tervét. A filtergyártási tervet december első hetében, a dohányfőligyártást december közepére fejezték be. A fogyasztásidőhossz-termelési terv is két héttel korábban realizálódott.

A Debreceni Dohánygyár egy nap alatt 25,1 millió db cigarettát, 0,53 tonna fogyasztási dohányt, 4,5 millió db filterrudat és 3,4 tonna dohányfőliát termelt.

Ugyancsak a lapból értesülhettünk a gyár jó gazdasági eredményéről, mely következtében a vállalati nyereséget egyharmadával növelték az előző évhez viszonyítva, az árbevétel ötszázalékos emelése mellett a foglalkoztatottak száma két százalékkal csökkent. Debrecenben az egy főre jutó évi átlagbér közel kilenc százalékkal nőtt.

Egy az elsőik közül

Most ünnepelte a munkásörsgé megalkadásának 25. évfordulóját. A Dunántúli Napló részletes cikket közölt róla és mellékelte egy régi fotót, melyen az akkor még fiatal, most már veterán munkásörök csoportja látható. Keresve az ismerős arcokat, akik Farkas József dohánygyári nyugdíjast fiatalabb korában is ismerték, ezen a képen megtalálták.

Farkas József elvtárs az évforduló alkalmából az első munkásör bajtársaival együtt megkapta a kitüntetést. A Pécsi Dohánygyár sem feledkezett meg régi munkásáról és a gyár igazgatója, a párt-, a KISZ-, valamint a szakszervezeti képviselők jelenlétében köszöntötte az első munkásörök egyikét. Józsi bácsi — mi már csak így ismerjük — munkásörhűben jelent meg az ünnepségen. Tiszteletére az összes kitüntetést feltűzte kabátjára. Volt köze pártmunkáért, kiváló munkáért és munkásöri tevékenységért adományozott érem egyaránt. 1964-ben kiváló munkásör volt. Józsi bácsi régi kommunista, és 1957-ben, amikor szükség volt arra, hogy létrehozzák a szocialista társadalom vívmányainak megvédése érdekében az első munkásör zászlóaljot, az első hívásra ő ment.

— Nehéz feladat várt ránk akkor — így emlékszik vissza. —



Kitartóan és keményen végeztük a kiképzéseket és hajtottuk végre a ránk bízott feladatokat. Természetesen munkaidőnkön kívül vettünk részt a gyakorlatokon és teljesítettünk szolgálatot. Ma már nyugdíjas vagyok, de a munkásörségnek mindaddig tagja kívánok maradni, amíg egészséggel bírom. Koromra való tekintettel szakszolgálatra osztanak be amit örömmel vállalom, jó találkozni és együtt lenni a régi bajtársaimmal, de öröm a fiatalokkal is együtt dolgozni. Munkásörök csak olyanokat vesznek fel, akik a gyakorlatlótól

PÉCSI DOHÁNYGYÁR
A Pécsi Dohánygyár dolgozóinak lapja
Szerkesztli a szerkesztő bizottság
Felelős szerkesztő: Várhelyi József
Kiadja a Baranya megyei Lapkiadó Vállalat
Felelős kiadó: Braun Károly
Előfizetési díj egy évre: 21,60 Ft
Pécsi Szilva Nyomda
7630 Pécs, Engél János u. 8.
F. v.: Szendrői György

A törzsgárda-tagságról

A törzsgárdatagságért járó jutalom kifizetésére a jelenleg ismert formában utoljára 1981. évben került sor. A törzsgárda tagok közül 493 fő részére összesen 1 373 250 Ft. összeg került törzsgárda jutalom címén kifizetésre. A törzsgárda bizottságok 1981. évben 8 törzsgárdatag esetében hoztak olyan határozatot, hogy az illető dolgozó törzsgárdatagságát szüneteltetik bizonyos időtartamra, vagy meghatározatlan időre, tehát e tagoknál törzsgárdatagságért jutalom vagy egyáltalán nem, vagy pedig csak csökkentett formában került kifizetésre.

A törzsgárdatagság szüneteltetésének okai az alábbiak voltak: munkafegyelem-sértő magatartás (pl.: ittasság, engedély nélküli munkahely elhagyás, sorozatos késés), munkavédelmi szabályok megsértése és a társadalmi tulajdon sérelmére elkövetett cselekmény.

Az 1008/1981. (IV. 23.) Mt. h. -SZOT együttes határozattal kiegészített 1021/1980. (VII. 10.) sz. minisztertanácsi-SZOT elnökségi együttes határozat 1982. év január 1-től nem teszi lehetővé azt, hogy a törzsgárdatagságért az eddigi formában adjunk elismerést. A felhívott rendelkezések tartalmazzák azokat a legfontosabb irányelveket, amelyeknek alapján a törzsgárda szabályzat, illetve a kollektív szerződés ide vonatkozó szabályait 1982. január 1. napjával módosítanunk kell. Azt a követelményt a törzsgárda szabályzatunk már eddig is tartalmazta, hogy a törzsgárdahoz tartozás nem csak a munkaviszonyban eltöltött évektől függ, hanem ehhez kifogástalan munkavégzésnek és fegyelmezett magatartásnak is kell társulnia. A szabályzat azt is tartalmazza, hogy milyen okok miatt

kell a törzsgárdatagságát szüneteltetni, illetve milyen okokból kell valakit a törzsgárdatagság soraiból kizárni. Új vonása lesz majd a szabályzatnak, hogy a megkülönböztetett elismerést ezentúl csak a törzsgárda fokozatok elérésének évében lehet majd adni. Noha arra tesz ajánlást a rendelkezés, hogy az első fokozat 10 évnél kezdődjön, de nem zárja ki annak a lehetőségét továbbra sem, hogy ettől a vállalattól a helyi sajátosságoknak megfelelően eltérjenek, de ilyen esetben is a legalacsonyabb fokozat eléréséhez legalább 5 év munkaviszony szükséges. Fokozottabban kell érvényesíteni azt is, hogy a törzsgárdatagság alapjául szolgáló munkaviszonyt a vállalattól eltöltött munkaviszonnyal kell mérni. Ez alól egy kötelező kivételt állapítottak meg, amikor a dolgozó más munkáltatónál munkaviszonyban töltött idejét is figyelembe kell venni a törzsgárdatagságnál, ez pedig az az eset, ha a dolgozó terszervező (szervezett) munkaerő-átcsoportosítás miatt került áthelyezéssel vállalatunkhoz.

A törzsgárda szabályzatban meg kell határozni az erkölcsi elismerés formáit, a kollektív szerződésben pedig meg kell határozni, hogy a törzsgárda-fokozat elérésének évében milyen anyagi juttatás illeti meg a dolgozót. A rendelkezés itt olyan kitélet tartalmaz, hogy a törzsgárda-fokozatok elérésekor adható egyszeri pénzjutalom felső határa a vállalatoknál 2000 Ft-tól 8000 Ft-ig terjedhet. Természetesen, hogy ezeknek a felső határoknak a figyelembevételével vállalatunknál a különböző fokozatokhoz milyen összegű juttatás fog fűződni, arra nézve a kollektív szerződés módosítása lesz majd irányadó.

Változó arányok

Az 1981. évi cigarettatermelésünk nem sokban tér el az 1980. évi termeléstől, ennek ellenére a vállalati kollektíva felé támasztott munkával szembeni követelmények erőteljesen megváltoztak, nemcsak azért, mert megváltozott gazdasági környezetben kellett például a bázis év termelési számait hozni - önmagában ez is komoly feladat -, de többek között a piac igényeknek megfelelően termékszerkezetünkben olyan aránymódosulást kellett végrehajtani, melynek során a jó-

val munkai igényesebb multifilteres cigaretták részaránya 1981-ben 79,8 százalékos volt, míg 1980-ban csak 57,6 százalék.

E rövid bevezető után tekintünk át a következőkben, hogy a minőségmutatók mérőrendszerbe bevont gyártmányaink minőségi szintje miként alakult a bázis évhez viszonyítva, illetve azt, hogy társ-vállalatainknak hasonló módon mért termékei milyen szintet képviselnek az iparban.

Minőségmutatók

Közp. Min.	ell. Lab.	minősítés	Kifogásolási
1980. év	1981. év	1980. év	1981. év
3,76	3,77	3,45	3,59
3,75	3,78	3,29	3,28
3,82	3,76	3,57	3,49
3,51	3,68	3,06	3,12
3,70	3,74	3,34	3,37
			%
			6,3
			9,8
			8,2
			23,1
			11,9

terméket. Szabványeltérési engedély birtokában ugyan korrekcióra kerül az éves tevékenység elbírálásánál az import, rosszminőségű papírnak a kötelező felhasználásából eredő minőségcsökkenés, s így az éves minőségmutató végül is nem 3,76, hanem 3,79-ként szerepel.

A Megyei Élelmiszerellenőrző és Vegyvizsgáló Intézetek éves számai még nem kerültek közlésre, mindössze annyi ismeretes, hogy az iparra vonatkoztatott éves minőségmutató náluk 3,19-ről 3,24-re javult, s ez egyben jelenti azt is, hogy megmintázott és megvizsgált tételük 1981-ben 3 százalékkal nagyobb részarányban felelt meg a szabvány követelményeinek az előző évhez viszonyítva.

Számot vetve az elmúlt évek gondjaival, problémáival, elért eredményeivel, van még lehetőségünk a további minőségjavításra, célunk továbbra is, hogy fogyasztóink még nagyobb melegevéssel vásárolják termékeinket.

Dr. Kiss Elemérné

Munkaverseny-felhívás

Felhívással fordulunk a vállalat valamennyi dolgozója felé, hogy az 1982. évi gazdasági feladatok sikeres teljesítése érdekében a vállalat hagyományainak megfelelően tegyenek - a vállalati tervet, szállítási szerződéseket hatékonyan alátámasztó - munkaverseny-felajánlásokat.

A vállalat termelő tevékenységének alapvető célja a reálháruló közellátási feladatok teljesítése az adott technológiai és technikai lehetőségek által meghatározott, leggazdaságosabb költségmutatók körülményei között. A vállalat valamennyi dolgozójának anyagi és erkölcsi érdeke, hogy a gyár termékei az ország minden területén állandó jelleggel hozzáférhető legyenek. Ugyanakkor a termelést a lehető legalacsonyabb költségmutatókkal végezzük el. A hatékony gazdálkodás alapvető mutatója a tisztességes úton elért vállalati nyereség. Olyan nyereség, amely a fogyasztói igények mind magasabb szinten történő kielégítése mellett a vállalat dolgozóinak hozzáértő és takarékos munkája következtében teremthető meg. A vállalati nyereség fejlődésünk alapja.

A nyereség azon pénzügyi eszköz, amelyből

- növelni tudjuk vállalatunk dolgozóinak jövedelmét,
- fokozni tudjuk dolgozóink szociális ellátottságát,
- fejleszteni tudjuk a munkahely kulturáltságát,
- új termelő berendezéseket tudunk üzembe helyezni stb.

Az 1982. gazdasági évről vonatkozóan a fentiekben meghatározott célok elérése érdekében felhívjuk vállalatunk valamennyi dolgozóját, tegyenek munkaverseny-felajánlásokat az alábbiakban meghatározott konkrét célok elérése érdekében. (Tekintettel arra, hogy a fogyasztói árváltozás következtében a különböző termékek iránt jelentkező fogyasztói igények pontos felmérése ma még nem vázolható, így a munkaverseny-vállalás mennyiségi alapját a jövő negyedéves termelési programok fogják képezni.)

1982. I. n. évi program:

Fecske	75 millió db
Metropol	20 millió db
Sopianae	1535 millió db
Mentholos Sopianae	60 millió db
Összesen:	1690 millió db

A termelési program és az anyagnormák maradéktalan teljesítése esetén a termelési osztály dolgozói részére 124 ezer Ft jutalmat tűzünk ki. A termelési feltételek maradéktalan fenntartása érdekében a különböző területek dolgozói részére az alábbi összegeket tűzük ki:

Tmk és hőközpont	23 000 Ft
Anyagmozgatás	13 000 Ft
Minőségell. oszt.	5 000 Ft
Egyéb fizikai	9 000 Ft
Gondnokság	7 000 Ft
Alkalmazotti	20 000 Ft

(Az alkalmazotti állományban ebből a költségből nem jutalmazhatók az éves nyereségpremiumban és nyereségjutalomban részesített dolgozók.)

A termelő és a termelést kiszolgáló osztályszervezetek feladat körébe tartoznak azok, a munka korszerűsítésére irányuló utasítások is, melyeket az adott gazdasági időszakban a vállalat illetékes vezetői meghatároznak.

Csökkentő és kizáró tényezők egyenes arányban csök-

kentik a területre előirányzott jutalomösszeget, ha:

- a programozott termelés negyedéves szinten nem valósul meg,
- a vállalati nyereség az időarányosan tervezett mértékű az anyagnormák túllépése következtében elmarad,
- a termékek minőségmutatója a bázishoz képest romlik,
- a bázis túllórak időarányos része 75 százaléknál túl kifizetett bérköltség,
- a balesetek bázis 75 százalékhöz viszonyított növekedése egyaránt a balesetek számát, valamint a kiesett munkanapok számát illetően,
- a fajlagos energiafelhasználás növekedése:
 - villamos energia,
 - gőz-, gázenergia,
 - víz, ivóvíz (Az ivóvíz-felhasználás esetében a vállalatra meghatározott felhasználható kontingens a mérvadó),
- az értékesítésből kizárt tételek következtében előálló anyagi veszteségek,
- a tervezett bérigazságtudáshoz viszonyított túllépés.

Részleges jutalomban részesülhet:

- az a követelményrendszerben foglalkoztatott dolgozó, aki az összes munkaidejének valamely hányadát nem mért időben dolgozta le, teljesítményberbe bevont munkahelyen,
- az a dolgozó, aki kizárt tétel előállításában vétkes,
- az adott negyedév által meghatározott munkaidő 1/3-ánál többet volt táppénzes állományban,
- olyan szándék nélküli magatartásbeli hibát követett el, ami általános magatartására nem jellemző.

Nem részesülhet jutalomban az a dolgozó, aki:

- olyan magatartást tanúsít, amely a szocialista erkölcs, munkerkölc normáiba ütközik,
- fegyelmi büntetés hatálya alatt áll,
- rendszeresen megszegi a technológiai utasításokat,
- a társadalmi tulajdon sérelmére követ el vétséget, vagy megszegi a tűzrendészeti szabályokat,
- vétkesen vagy folyamatosan megszegi a munkavédelmi szabályokat,
- a munkavédelmi szabályok vétkes megszegése miatt balesetet - vagy miatta dolgozó-társa balesetet szenved,
- a vállalattól vagy munkaviszonyával kapcsolatban elkövetett cselekménye miatt rendőrségi, bírósági vagy szabálysértési eljárás alatt áll, és az érintve elmarasztaló határozattal zárul,
- az egyéni védőfelszereléseket nem használja,
- rendszeresen késlett.

A kiértékeléseket az üzemi rész munkaverseny-bizottságok az értékelési időszakot követő hónap 20-ig készítsék el és azokat három példányban a vállalat munkaverseny-felelősének kötelesek leadni. A kiértékelésnek tartalmaznia kell a felhívásban megadott szempontok szerint az elért eredményeket.

A felhívásban szereplő feladatok és elvárások a vállalati gazdálkodásban bekövetkező esetleges változásoknak megfelelően módosulhatnak. A módosítás a vállalat vezetősége és a szakszervezeti bizottság közös megállapodása alapján történik.

Fentiekben meghatározottak 1982. I. negyedévére érvényes.

Szakszervezeti bizottság Vállalatvezetőség

Tél tábornok...



Tél tábornok tartja magát... Utakon, erdőkben, a mezők hóval belepelt útjain, jegesre csiszolt tölcsár felett, fehérbe vont a közele, távoli környezetünket.



Aminek a kisebbek - de nem ritkán a felnőttek is - fölöttébb örülnek: megnyúlt a szánkószezon, hetek óta már élvezhetjük a robogó síklás örömeit.



Erről a kis hölgyről talán hallunk még. Egyelőre csak királykisasszonya a szialomnak...



Aminek a szánkózók, a síelők örülnek, az bosszantja az autósokat. Tudniillik, minden csúszik...

Az üzemorvos írja A mozgásszervi betegségekről

Az üzemorvos feladatai közé tartozik, hogy figyelemmel kísérje a dolgozók megbetegedési statisztikáját, a táppénzes adatok alakulását. Ezen adatok vizsgálata során szembetűnő, hogy az influenzás betegségek után második helyen a mozgásszervi betegségek állnak. Ha megtekintjük csak az elmúlt évre vonatkozó adatokat, a következők állapíthatók meg. 1981 során mozgásszervi betegség miatt összesen 131 esetben vették igénybe dolgozóink a táppénzt, 100 esetben nők, 31 esetben férfiak. Ennyi megbetegedés közül 1 dolgozó volt 6 alkalommal, 2 dolgozó 3-3, és 16-an pedig 2-2 alkalommal táppénzen. Ha a napok szerinti megoszlást nézzük, 8 napon belül csak 27 eset van. Leggyakoribb a 2-3 hetes tp. Most nem foglalkozunk azokkal, akik a szabadságukat hosszabbítják meg a táppénzes napokkal, visszaélve azal, hogy az ilyen betegségeknel sokszor az orvos csak a beteg panaszaire alapíthatja a diagnózist. Aztán vannak betegek, akik pl. évről évre a teallás alatt lesznek keresőképtelenek, amikor más munkát kellene végezni. Vannak tehát betegségek, amelyeket időnként „elő lehet venni”, de ez már munkaerőcsés kérdése.

Visszatérve az eü. oldalra: az év során kiutalt táppénzes napok száma 2000. Ha ebből levonjuk a termelés szempontjából amúgy sem számító szombat-vasárnapot, akkor is kb. 1600 műszak kiesését „eredményezte” az egy év alatt mozgásszervi megbetegedésre kiutalt táppénzes napok száma. Ez bizony sok. Ennek anyagi kihatását akár társadalmi, akár a gyár vonatkozásában vizsgálni nem az üzemorvos feladata, de az okok felderítése már annál inkább. Uzemegészségügyi vonatkozásban először a dolgozók munkahelyi terhelése jön szóba. Kétségtelen, hogy a karal, vállalt végzett munkánál – különösen ha mindig ugyanazon izomcsoport leterheléséről van szó – előbb utóbb a foglalkozással összefüggő megbetegedés jön létre. Álló munkát végzőknél a gerinc és az alsó végtagra hárul több teher. Még az ülő munkát végzők sem mentesek a fizikai igénybevételtől, mivel egy állandó testhelyzet – különösen ha a székszáll magasság sem megfelelő – mozgásszervi bántalmakhoz vezethet. Ezeket kívül számításba jön a dolgozók életkora is. Fiataloknál a begyakorlatlanság, idősebbeknél az ízületek, csontok ún. degeneratív elváltozásai: meszesedés, ízületi kopás stb. okoznak betegséget, keresőképtelenséget. A nők magasabb aránya felveti a háztartási leterhelés szempontjait is. Nehéz eldönteni, hogy egy-egy betegség kialakulásánál a sok, vagy éppen a kevés mozgás a baj oka. A szakemberek tapasztalata az, hogy egyoldalú, túlzott terhelés, kényszerhelyzetben végzett munka annak ellenére, hogy mozgással jár, okozhat egyes izomcsoportokban ízületekben mozgásszervi megbetegedést. Közreható tényező még az egyes testrészek, más izomcsoportok „kihasználatlansága”, inaktivitása. Ezért beszélni kell a kényelmesebb életmód okozta problémákról is. Ez kezdődik az ifjúságnál: kevés a testmozgás, a sportolási lehetőség, szeretnek a gyerekek is a tv előtt ülni. Napjaink egyre gépesítettebb háztartása, a kényelmesebb közlekedés, az összkömfortos lakások nem kedveznek a mozgásszervi betegségek megelőzésének. A sokoldalú mozgás megelőzheti az ízületi problémákat, rugalmasabbá teszi a szervezetet, javítja a vérkeringést, edzi a szívet és így ellenállóbbak leszünk a nagyobb megterhelés okozta egészségkárosodással szemben. Beszélni kell az idegrendszeri megterhelésről is. Orvosilag ismert tény, hogy a túlfeszített idegállapot, amit okozhat munkahelyi vagy otthoni probléma is (túlterhelés, túlfeszített munkatempo, szervezetlenség, zaj, stb.) önmagában is izomfeszülést okoz. Fokozódik a probléma, ha a már fájdalmas izülettel, izomzattal kell munkába állni, ami még csak rontja az idegállapotot.

Mindezek a tényezők felvetik a lazítás, a pihentető munkahelyi torna szükségességét. Sokan ezt ellenzik: „mozgunk mi eleget” – felkiáltással. Az lehet hogy eleget, csak nem jól. Eppen az egyes izomcsoportok túlzott igénybevétele, mások inaktivitása okozza a bajokat. Célzott, munkahelyi „gyógytornával” sokat tehetnénk egészségünk védelméért. Az erre irányuló megfigyelések szerint a műszakok alatti 10-15 perces pihenés, amelyet szakember által előírt tornagyakorlatokkal töltenek, megsokszorozza a teljesítőképességet, pihenteti az idegrendszert, megelőzi a komolyabb megbetegedéseket és így bőven megtérül a termelésből kiesett idő. Érdemes gondolkodni rajta dolgozóknak, munkaszervezőknek egyaránt.

Dr. Marton Ilona

Hírek

Kovács Csaba, vállalatunk dolgozója a tényleges katonai szolgálat ideje alatt, 1981. évben elérte „A határőrség kiváló katonája” címet. Ebből az alkalomból gratulálunk.

*

1982. évben 10 fő szakközépiskolát végzett dohányfeldolgozó szakmunkásnőnk készül a technikusminősítőhöz szükséges különbözeti vizsga megszerzésére.

*

Tájékoztatjuk dolgozóinkat arról, hogy a most 8. osztályba járó gyermekeik továbbtanulásának milyen lehetősége áll fenn, ha szüleit követve a dohányipar területén kíván szakmát szerezni:

A debreceni „Irinyi János” Elemiszeripari Szakközépiskola az 1982-83. tanévre felvesz DOHÁNYFELDOLGOZÓ szakközépiskolai tanulókat.

Négy év után érettségit és

szakmunkás-bizonyítványt ad. Juttatások az általános rendelkezések szerint.

Az oktatás Debrecenben folyik, érettségi után munkát a Baranya és Tolna megyei dohányipari egységek, biztosítanak.

A jelentkezési lapokat az iskola címére (Debrecen, Irinyi u. 1.) kell küldeni.

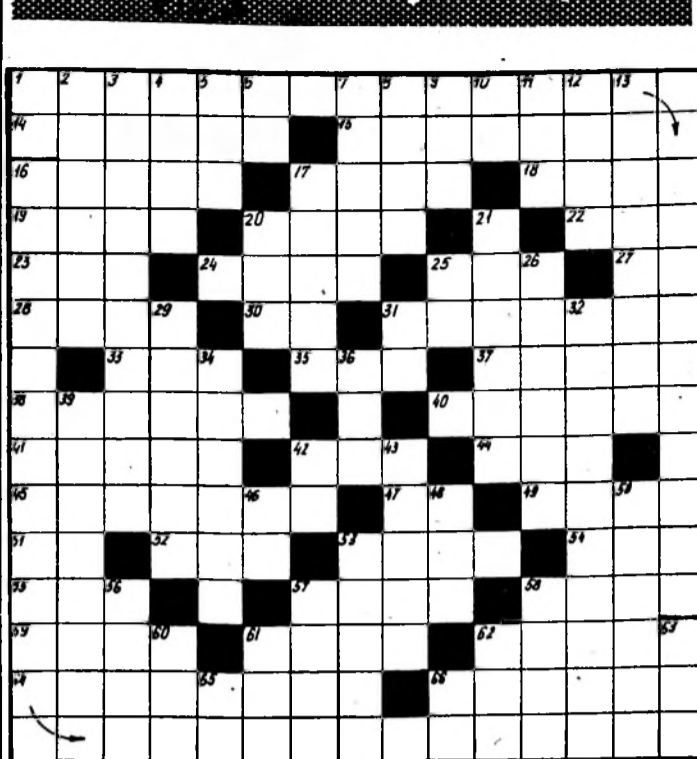
*

1981. év második felében ismét több dolgozónk ünnepelte munkaviszonyának jubileumát, és erre tekintettel jubileumi jutalomban részesült.

25 éves munkaviszony után részesült jubileumi jutalomban: Czimmermann Tivadarné; Richter Antalné; Betiol Jánosné; Manolisz Jorgoszné; Berkovics Józsefné; Tóth Lajosné; Ihsz József.

40 éves jubileumi jutalomban részesültek: Krámy Károly és Benke László.

Keresztrejtvény



Vízszintes: 1. Goethe bölcs mondásának első része (zárt betűk S, S, K). 14. Deszkalap, amelyen gyümölcsöt szárítanak. 15. Lúdas Matyi szerzője, keresztneve kezdőbetűjével. 16. Szóösszetételekben a mértékegység ezred részét jelöli. 17. Málva színű. 18. Jelező. 19. Határozottság, az utolsó kockában kettős betű. 20. Győr-Sopron m. község. 22. Műveltető képző. 23. Üres rizza! 24. Kemény fém. 25. Hazájából elűzték. 27. Neon vegyjele. 28. Költő, műfordító (Árpád 1886-1928). 30. Határozói rag. 31. Kereskedelmi vállalat (-L). 33. Egy németül. 35. Azonosak. 37. Bécs német neve - névelővel. 38. Szalagos-sávós üledékes kőzet. 40. Szándékozni. 41. Megpörköldött, elszenesedett. 42. Háztartási eszköz. 44. Királyi röv. 45. Egy kérdés az idővel kapcsolatban (két szó). 47. Zsörtőlődik (...mög). 49. Olasz, osztrák, perui autójel. 51. A közelebbi. 52. Tetőfedésre is használják. 53. Fűrészes élű maláji tör. 54. Napisten. 55. Bizet Carmenének férfi főszereplője (Jósé). 57. Abrándos képzelődés. 58. Román folyó. 59. Boldog, gazdag vidék. 61. Szovjet város a Kalmük ASZSZK-ban. 62. Etelt készítené. 64. Kiáltás. 66. Diszes épület.

Függőleges: 1. Török hírszolgálati iroda. 2. Csúszó géprészek kenését elősegítő alkatrész. 3. Illendőségbe ütköző dolog. 4. Vékony faág, utolsó kockában kettős betű. 5. A Lepontói csata (1571) vesztes török pasája. 6. Az állatkert nemzetközi jelölése, kiejtve. 7. A régi magyar nyelvben ópiumot jelentett. 8. Kelta eredetű nép. 9. ... csodák csodája. 10. Kicsinyítő képző. 11. Vonatköz névmás. 12. ... pis (egyfe fene). 13. Rendkívül jól. 16. A vízszintes 1. sz. sor folytatása (zárt betűk A, E, T). 17. Egy francia város-

ből való. 20. Numeró egyik rövidítése. 21. Ideiglenes épület. 25. Szintén ne. 26. Régebben Sandwich-szigeteknek neveztek (az USA 50. állama). 29. Budapesti szálloda. 31. A ház ele. 32. Az éjszaka nem szabad aludnia. 34. Salétromsav észtere. 36. Mindent helyettesítő szó. 39. Pontosan az előtte állók vonalába áll. 42. Az Édes Anna irójának névbetűi. 43. Idős, fordítva. 46. Nyújt - népiesen. 48. A szarvas nősténye. 50. Tréfa, adoma, idegen helyesírás. 53. Fényképezeti nyomolemez. 56. A jelzett személynek. 57. Férfi Lap! 58. Szín. 60. Kérdőszócso. 61. Svájci távirati iroda. 62. FAÖ. 63. Egyiptom korábbi nevének rövidítése. 65. Koreai dinasztia volt 1910-ig. 66. Polo egynemű betűi.

Beküldendő a vízszintes 1. és függőleges 16. sorak helyes megjelölése, február 10-ig. A helyes megjelölés között jutalomkötet sorsolunk ki.

December havi számunkban közölt rejtvény helyes megjelölése: „Az életünk kertjében sok szép virág terem, Az öröm és barátság, a dal és szerelem.”. Könyvjutalmat nyert: Bicsár Józsefné, Pécs, Nagy Józsefné, Pécs, és Petrovics Rudoll, Pécs. A keresztrejtvényt Biczó Dezső készítette.

A XIV. Magyar Játékfilmszemléről

A Moziüzemi Vállalat gyorsstatisztikája szerint 1981. évben 2 519 000 látogatója volt Baranya filmszínházainak. Megnőtt 1980-hoz viszonyítva a magyar filmek iránti érdeklődés, e filmeket mintegy 300 000 nézővel többen tekintették meg. A magyar filmek iránti érdeklődés növekedésében bizonyára szerepet játszott az a tény is, hogy már több ízben került Pécsre megrendezésre a Magyar Játékfilmszemle. Ez év február 5-9-ig lesz Pécsen a XIV. Magyar Játékfilmszemle. A Játékfilmszemle programja igen érdekesnek ígérkezik. A bemutatott 4 színhelyen zajlanak majd a Petőfi, a Kossuth, a Park mozikban és az Ifjúsági Házban. Hogy mit láthatunk ezeken a bemutatásokon, erről adunk az alábbiakban tájékoztatást:

Február 5-én a nyitó díszelőadásán a Petőfi moziban a Fábri Zoltán által rendezett „Requiem” című film kerül bemutatásra 18 órakor. Ugyanitt 20 óra 30-kor Koltai Gábor „Koncert” című filmjét fogják vetíteni.

Lássuk a 3 nap műsorait:

Február 6.
Petőfi mozi: 16 órakor „Kopasz kutya”. R.: Szomjas György, 18 órakor „Kabala”. R.: Rózsa János, 20 órakor „Tegnapelőtt”. R.: Bacsó Péter. Kossuth mozi: 16 órakor Huszárik Zoltán emlékére a „Szindbád”, 18 órakor „Anna”. R.: Mészáros Márta, 20 órakor „A pártfogolt”. R.: Schiffer Pár. Park mozi: 18 órakor „Mephisto” I., II. R.: Szabó István. Ifjúsági Ház: 16 órakor „Hangosfilm”. R.: Borsodi Ervin, 18 órakor „Martinovics” (tv-film), R.: Elek Judit.

Február 7.
Petőfi mozi: 16 órakor „Vuk”. R.: Dargay Attila, 18 órakor „Szivzür”. R.: Bösörényi Géza, 20 órakor „A remény joga”. R.: Kézi Kovács Zsolt. Kossuth mozi: 16 órakor „Néptanítók”. R.: Sára Sándor, 18 órakor „Rontás és reménység”. R.: Moldován Domonkos, 20 órakor „Pusztai emberek”. R.: Gyöngyösi Imre-Kabai Barna. Park mozi: 18 órakor „Szeleburdi család”. R.: Palóthy György,

20 órakor „A zsarnok szíve”. R.: Jancsó Miklós. Ifjúsági Ház: 16 órakor „20 éves a BBS”, 18 órakor „20 éves a BBS”, 20 órakor „Az ember ezzel nagy sebével”. R.: Dömök János.

Február 8.

Petőfi mozi: 16 órakor „Fhérlőfia”. R.: Jankovics Marcell. Kossuth mozi: 16 órakor „Kettévált mennyzet”. R.: Gábor Pál, 20 órakor „Megáll az idő”. R.: Gotth Páter. Kossuth mozi: 16 órakor „Bankett”. R.: Gazdag Gyula. 18 órakor „Elátkozva a hatodnapot”. R.: Sára Sándor, 20 órakor „Az aranycsapat”. R.: Surányi András. Park mozi: 16 órakor „Fogadó az Örök Világosság”-hoz. R.: Bán Róbert. 20 órakor „Ideiglenes paracsom”. R.: Kovács András. Ifjúsági Ház: 16 órakor „20 éves a BBS” III., 18 órakor „20 éves a BBS” IV., 20 órakor „Viken szerelem”. R.: Mihályfi Imre.

A bőséges programból izüztől bemutatunk néhányat:

A „Requiem” című filmet Dialóg stúdióban állították elő a témát adó novellát Örké István írta, a film főszereplői Frajt Edit, Balázsovits Lajos, Gálffy László lesz. A történet középpontjában Netti áll, akiz hozzá tartozó 3 férfi. Négyök kapcsolatáról, tragikus megítító sorsáról szól a film.

A „Szivzür” című film, amiz az Objektív filmstúdióban készült, egy frissdiplomás orv és tanárnő házaspár történetéről szól, akik a biztos anyófeltételek miatt falura költöznek, de akik közül csak a férnek sikerül beilleszkednie a lusi életformába.

A „Tegnapelőtt” című film Karthy Ferenc írta, a film Dialóg stúdióban készült, történet 1947-től az ötvenes évek elejéig kiséri figyelemmel Fonyó Dorottya, egykori apójelölt karrierjének és bukásának történetét.

A XIV. Magyar Játékfilmszemle február 9-én, keddi napon az ünnepélyes díjkiosztáson, majd ezt követően a filmjegy elvetítésével ér véget. Reméljük, dolgozóink sokan tekintik meg majd a tékfilmsemlé előadásait.

Pécsi Nemzeti Színház



Feydeau: A balek című zenés komédiájának egyik jelenete

HUMOR

Pistikének kishúga született. A mama pályázza a csecsemőt az asztalon. Egyszerre eszébe jut, hogy a tejet a gázon hagyta. Odaszól Pistikének, hogy vigyázzon a kishúgára, és kiszalad. Pistike bámulja a picit, s mikor a mama visszajön, elragadtatva mondja:

– Anyu, milyen aranyos ez a pici! És milyen modern... Minden be van építve nála.

*

A prérin egy gengszterbanda állítja meg a vonatot. Az állig félfigyvertett banditák kiszállítják az utasokat. A vezér harsony hangon:

– A nőket agyonlőni, a férfiakat megbecsteleníteni!

Az alvezér ijedten súgja:

– Főnök! Talán fordítva...

Egy vékony férfihang az utasok közül:

– Maga csak ne szóljon bele: a főnök tudja, mit csinál!

Minden vasárnap délután Jacobi Viktor: Leányvásár című operettjét tekinthetik meg az örökzöld melódiaik kedvelői. Schiller: Haramiak című tragédiáját 3-án, Erkel Ferenc: Bánk bán című operáját 4-én, 10-én, 18-án, Mozart: Così fan tutte című vígoperáját 1-én este játssza a színház.

Az évad kiemelkedő sikere: Feydeau: A balek című, 3 felvonásos zenés komédiája sok

új arccal ismerteti meg a pécsi közönséget. A népszerű francia szonok kellemes perceket szereznek az előadás szüneteiben a hallgatóságoknak. A balek előadásaira legalább két héttel előre kell jegyet váltani, a nagy érdeklődés miatt. Februárban hét este játssza a színház.

A Pécsi Balett 13-án mutatja be új műsorát, mely a 150. önálló balettje lesz az együt-

tesnek. A Ságvári Kamaraszínházban a Kaviár és lencse, a Hetedik című komédiák tekinthetők meg hónapban.

A nagy érdeklődés miatt Ságváriból a nagyszínházba került át az Óz, a nagy varázsló című zenés mesejáték. A 15-én és 17-én délután 10 órakor, 14-én 10 órakor várják a gyerekeket Óz, a nagy varázsló.