

PÉCSI Dohánygyár



ÁRA:
2,30 Ft

XVII. ÉVFOLYAM, 11. SZÁM

A PÉCSI DOHÁNYGYÁR DOLGOZÓINAK LAPJA

1990. NOVEMBER

A III. negyedév mérlege

Kiváló pozícióban

Vállalatunk gazdasági pozícióját a III. negyedév folyamán tovább erősítette. Cigaretta-termelésünk összességében a tervezettnél megfelelően alakult. Szerkezetében sincs jelentősebb eltérés. A III. n.-év végére 6220 millió db cigaretta állítottunk elő, ebből 5398 millió Sopiana. A többi kisebb gyártmányoknál pár millió eltérés figyelhető meg. Jelentősebb lemaradás a Pall Mallnál van. Örvendetes, hogy a HB cigaretta igen kedvezően fogadta a piac, már 28 millió db-ot termeltünk le.

Filtergyártási üzembrésznünk jelenleg a saját, valamint a társvállalatok részére a Sopiana cigaretta előállításakor szükséges filterrudakat állítja elő.

Termelési értékünk már átlépte a 2 milliárd forintot értékhatárt. Ez 34,5%-kal magasabb, mint az 1989. év azonos időszakában volt, valamint 5%-kal több a tervezettnél. A növekménynek két oka van: a múlt évhez képest mintegy 5,5%-kal nőtt a termelésünk, valamint jelentősebb áremelésre kényszerültünk.

Termelési költségeink összességében a tervezettnél megfelelően alakulnak.

Az anyagfelhasználás terén költségmegtakarítás jelentkezik. Költségnövekedés figyelhető meg az energiateljesítmény-nál. A lehetőségeknek megfelelően növeltük a bérköltséget, valamint az import gyártógépek lízingszámát.

A vállalat eredménye igen kedvezően alakul. Mintegy 372 millió Ft nyereséget könyvelhettünk el a III. negyedév végéig. A termékeink jelentős részét jövedelmezőbbben tudtuk értékesíteni az exportpiacon. Készleteink értéke a III. n.-év végén mintegy 380 millió forint, ebből a vásárolt készletek értéke 268 millió Ft. A fennmaradó 112 millió saját előállítású félkészlet, amelyek a folyamatos termeléshez szükségesek, valamint készleten levő cigaretta.

Az utolsó negyedévben, számításaink szerint, a jelentősebb áremelkedések miatt (dohány, energia, szállítás stb.) termékeink nyereségessége csökkenni fog. A felgyorsuló inflációs folyamatok miatt egyre gyakrabban és részletesebben figyelniük kell a költségek növekedéseinek határait.

Takács Sándor

A 14. hónap

Az elmúlt havi számhoz képest a továbbiakkal egészíthetem ki ma még biztossággal a keresetekről frott rövid elemzést.

November 12-én került kifizetésre az úgynevezett tizenegyedik (14.) havi alapbér, ez vállalati szinten 7 600 000 Ft. Mindazok részesülhettek benne, akik 1990. június 30-ig léptek be a vállalathoz és fegyelmi büntetés hatálya alatt nem álltak. Csökkentve részesülhettek benne azok, akiknek fentírtól enyhébb megítélésű „cigaretta-ügyük” volt, vagy egyéb szabálytalanságot követtek el a munkavégzés területén. Természetesen azon dolgozók jutalmát is csökkentették, akik valamilyen törvényes ok-

nál fogva hosszabb ideig nem végeztek munkát, így személyes munkavégzésükkel kisebb mértékben járultak hozzá ezen pénzeszám kifizetését lehetővé tevő nyereség megteremtéséhez (pl. hosszú táppénz, fizetés nélküli szabadságok stb.). Az elvonások 15-75%-ig terjedtek.

A havidíjasoknál a havi besorolási bér, az órabérek esetében pedig a besorolási órabér x 176 óra (vagyis egy átlagos 22 munkanapból álló hónap) volt a kifizetendő összeg.

A tiszgárdajutalmak kifizetésére december első két hetében kerül majd sor.

Dr. Tóth Zs.

Világkiállítás Bécsben



A szakma nagy seregszemléje volt az októberben rendezett dohányipari világkiállítás Bécsben. (Tudósításunk a 4. oldalon.)

KST

Ismét eltelt egy év, e hónapban sor került a KST-kifizetésre. A KST-év végén 218 fő részére betétként 1 683 800 Ft-ot, kamatra 77 595 Ft-ot, összesen 1 761 395 Ft-ot fizettünk ki. Év közben 10 fő kilépett dolgozónak 47 100 Ft betétet és 1813 Ft kamatot fizettünk ki. Az év folyamán 64 alkalommal 170 fő részére 869 900 Ft kölcsönt folyósítottunk. Taglétszámunk csak a ténylegesen kilépett dolgozókkal csökkent. Rendszeres fizetés vagy vissza nem fizetett kölcsön nem volt. Az új KST-évben taglétszámunk 212 fő, a vállalt havi betét 159 000 Ft.

Év közben is várjuk azokat a dolgozókat, akik a takarékoságnak ezt a formáját választják.

Tanulmányúton Németországban

A Schoeller és Hoesch GmbH. meggyőző volt

Abban a megtszítettetésben volt részem kollégámmal — a filtergyártás vezetőjével — együtt, hogy egy nyolc fős küldöttség tagjaként részt vehettem egy németországi tanulmányúton. Az út fő célja a volt NSZK területén levő Schoeller és Hoesch GmbH. Papírgyár, mely helyileg Gesnsbach nevű városkában van. Ez a kis városka 42 km-re fekszik Karlsruhe-tól és 33 km-re Baden-Badentől.

A tanulmányúton részt vevők feladata volt a magyar felhasználók részéről a cég tevékenységének és az általuk előállított speciális papírok gyártási folyamatának megismerése. Úgy gondolom, a csoport összeállítása is ezt bizonyítja, hiszen tagjai között volt a cég magyarországi üzleteinek bonyolítója, két üzletkötő a DOHÉSZK és a Lignimpex részéről, valamint a felhasználó vállalatoktól egy igazgató, egy kereskedelmi osztályvezető, egy gyártmányfejlesztő és minőségellenőrzési vezető és mi ketten a közvetlen cigaretta- és filtergyártás területéről.

Az érdemi munka reggel 9 órakor kezdődött a cég egyik tárgyalótermében. Egyébként mindkét nap délután 5 óráig gyári programunk volt házigazdáinkkal együtt. Mint régi ismerősöket, teljes közvetlenséggel és nyíltsággal fogadtak bennünket, ami egész ott-tartózkodásunk idején jellemzővé vált. A céget és tevékenységét főbb szempontok szerint bemutató videófilm után a papírgyártás technológiai folyamatának ismertetése következett. A kérdéseink feltevésére bármelyik vezető előadása közben bármikor lehetőséget adtak, s mondhatom, a válaszok 10 percnél nemigen voltak rövidebbek.

A vállalat a városon átfolyó Murg folyócska mellé települt, hiszen a papírgyártás retentív vízgyéni munkafolyamat. A cég területén saját víz tisztító és víz visszaforgató rendszer üzemel, a felhasználás után biológiai tisztaságú vizet vezethetnek csak vissza a folyóba. Ez környezetvédelmi előírás.

A mi közvetlen felhasználási területünkkel kapcsolatban tudnunk kell, hogy jelenleg 7-féle cigarettapapírt és 9-féle filterburkolatot állítanak elő a vállalatnál. (Fentiekben kívül a cigaretta belső alufóliás burkolására tudnánk még használni a fémgözellítő papírjukat, melyet 20 g/m^2 – 400 g/m^2 -ig bármilyen négyzetméterűvel képesek előállítani.) Ha a vásárlót a különböző speciális nagyporozitású papírok nem elégítik ki, akkor a különleges igényeknek megfelelően is megvan a készségük és főleg a képességük a változtatásra.

A speciális papírok gyártmányleptárjáról még 4-féle papírt állítanak elő, ezek a következők: hosszú rostos papír — ez a filteres tea papírja, melyet nem sokan tudnak megfelelő minőségben —, a könnyű súlyú nyomtatványpapír — ez könyvnyomó papír —, fémfilm bevonatú papír — ez üvegcsímke-, cigaretta boxcsomag belső burkolója stb. —, a bútorgyártás és a dekoráció által használt felülettakaró speciális papír és az elektromos ipar által használt speciális papírok — elemek, ellenállások stb. — burkolója.

Az igazgató úr üdvözlő mondatát és a videófilm megtekintése után a szöveges magyarázatokat diaporámás vetítéssel tették érthetővé. Nyilvánvalóan a fent felsorolt anyagfélések közül részletesen a filterburkolókkal és cigarettapapírokkal foglalkoztunk. Talán leglényegesebb a nagyporozitású papíroknál a légáteresztő képesség növelése úgy, hogy az egyéb jellemző tulajdonságok ne változzanak negatív irányban. Az „egyéb jellemző tulajdonságok” tartalmát a filter- és cigarettagyártás, valamint a minőségi előírásoknak való megfelelés oldaláról értem. Noa, a cég a cigarettapapírok esetében $12,3 \text{ cm}^3$ – $120,3 \text{ cm}^3$

tartományban gyárt különböző papírokat, mely levegőmennyiség áteresztése egységnyi felületen és egységnyi idő alatt, a meghatározott nyomás mellett légáteresztő képességet jelent. ($X \text{ cm}^3 \cdot \text{min}^{-1} \cdot \text{cm}^2$). Ezen értékek a filterburkolóknál az 1550 cm^3 -tól a 20000 cm^3 -ig terjednek. Nem tévedés ez utóbbi érték, ilyen burkolóval filtert állítanak elő!

A délelőtti előadások befejeztével a vállalati külön ebédlőben pompás ebéd várt ránk. Az igazgató úr a vezető kollégái jelenlétében az ebéd után első programként személyes bemutatkozást várt tőlünk. Nyolcunk közül heten ismeretlenek voltunk, ehhez képest csodálatom a memóriáját, hiszen ott-tartózkodásunk végéig személynevünkön szólított bennünket, tudva tevékenységünk lényegét is. Ránk kérdezett a „C”-filter mibenlétéről is, és a szétosztott Nador cigaretta filteréből kiválogatva a szemcséket, léleléssel meg is győződött valódiságáról. Egyébként a cigaretta és a filterburkolók kapcsán tartott előadásokon sokszor egy partner dohánygyárban éreztem magam, olyan kimerítő ismeretekkel rendelkeznek a papírok felhasználási tulajdonságait illetően. Taglalva még a gépek fordulatának, ragasztóberendezésének és a szükséges ragasztóanyagok fajtáinak viszonyát a felhasznált papírféléseknek megfelelően.

A délutáni program folytatása a gyár megtekintése volt, a délelőtti hallottak „Jelképezése” céljából. A gyárlátogatás végén est 8 óras találkozás után Baden-Badenbe kaptunk meghívást vacsorára. Végül átözve a város utcáin, betekintést szerezhettünk a „szegényeged” aznap esti estéjébe. Az étteremben „mi szem-szajnak ingere”, földön-égen-vízben, minden volt az ételpon. A speciális vacsora mellé vendéglátóink rögtönzött helytörténeti bemutatójából egy érdekesség: helybelli gazdagok a város kaszinóiban csak polgármesteri engedéllyel játszhatnak egy bizonyos keretig. Megakadályozva ezzel a vagyonvesztést, és az idegeneknek a helybelli tulajdon esetleges játékon való megszerzését.

A harmadnap délelőtti a minőségbiztosítási rendszer vetítéses és előadásos rendszerrel ismertetésével telt. A Scholler és Hoesch GmbH. magával szemben és beszállítóival szemben is szigorú minősítési rendszerben dolgozik. Mindez a szigorú kibocsátott végtermék érdekében, valamint a saját működése érdekében meghatározó jelentőségű. A többlépcsős minőségbiztosítási rendszer a vásárolt cellulóz alapanyagok vonatkozásában a következő: az áru mellé a beszállító minőségi tanúsítványa kötelező. Az áruól függetlenül szervezet tanúsítványát is bekérjük, majd harmadik lépcsőben a saját minősítés következik. Kifelé a végtermék vonatkozásában a rendszer pontosan fordítva él, ott a harmadik a vevő ellenjegyzett minőségi tanúsítványa. E harmadik rendszert tapasztaltuk a gyártás folyamán is. Az előállítás során az egész termelési folyamatot 30 helyen számítógépre vitt minőségi ellenőrzési pontok vizsgálják automatikusan. A termékből a dolgozó vesz mintát és ellenőrzi, valamint nagyobb mennyiségű mintát a laboratórium számára továbbítanak. A délutáni időben alkalmunk volt a cég laboratóriumának megtekintésére, a műszerezett-ségről és felszereléséről „Jegyekben” lehet beszélni.

A látogatás végén tartott konzultáción a hivatalos program véget ért. Munkatársainval együtt búcsúzott az igazgató úr is, akinek mindenkihez volt pár mondata. Rólunk a következő: kollégámnak kifejtette, hogy az általa választott összes filterfélésegre tudna burkolót szállítani, csak megrendelés kérdése. Tőlem többek között úgy búcsúzott, hogy a már

megkötött Philip Morris Ltd. szerződés a cigaretták szállítására a Szovjetunióba az ő papírjukkal készül. Ajánlotta, hogy jusson eszembe a Scholler és Hoesch GmbH., amikor gyártmányfejlesztésbe fogunk, vagy amikor mi is exportálunk cigarettát bárhova.

A délután nem szakmai részéhez tartozó volt, mikor jelentették neki, hogy két papírpipari szakember érkezett a volt NDK területéről. Az ő kérésének eleget téve from le: minden magyarnak köszöni akár közvetlenül, akár közvetve, hogy hozzájárult elsőként Németország újrászűléséhez. Szavait azzal zárta: „Engedjék meg, hogy a barátalk lehetőségünkön, melyet minden téren ösztönlen gondolok.” Mit mondjak, tényleg meghatótt, pedig nem vagyok túl hajlamos rá. A szakmai rész végén kell hogy leírjam: a Scholler és Hoesch GmbH. nagyon komoly vállalat tetteiben és korrekt üzleti partnerkapcsolataiban. A felhalmozott tudásuk óriási, mind a saját szakmájukat, mind pedig a vevők igényeit tekintve.

Egy pár mondatot írnék arról, hogy általános vonatkozásban mit tudtunk meg egyebet. A vállalat 720 fővel dolgozik, heti 40 óras munkaidő, a fizikai állomány négy műszakos munkarendben van foglalkoztatva, most törik a fejüket az öt műszakos átállásra. Olyan, mint törzsgárdapénz, nem létezik, az átlag havi bruttó kereset 3500 DM. A vállalat területén automaták vannak felállítva, ahol mindenki azt vesz, amit akar. Előre csomagolva van mindenféle élelmiszer, üdítők, kávé, alkoholmentes sör, cigaretta. További érdekesség, hogy az Irodaház minden lépcsőfordulóján másoló-sokszorosító gépek vannak elhelyezve. A szabadságnapok száma egységesen és munkaviszonytól függetlenül évi 30 nap.

A látogatás végén a Fekete-erdőbe tett kirándulás és vacsora volt. Az este zárórészeként pedig a helyben levő papírpipari szakközépiskola két emelettel a föld alatt levő automata tekepályáján egy házi versenyt rendeztek. A jó hangulatot a feltálat sajtófélések és a csapra vert kisebb hordonyi sör is biztosította. A játék végén vendéglátóink kisebb ajándékokat adtak, a helyezések szerint.

Visszaútunk simább és gyorsabb volt, azt hiszem, mindannyiunk nevében írhatom le, hogy látogatásunk élménye maradó. A szakmai tapasztalatok bővítését, a baráti fogadást és vendéglátást pedig a távolból is köszönjük a Schoeller és Hoesch GmbH. vezetőinek.

Takács Sándor

Pécsi Dohánygyár

A Pécsi Dohánygyár dolgozóinak lapja

Szerkeszti a szerkesztőbizottság

Felelős szerkesztő:

dr. Simonné dr. Bemáth Erika

Kiadja az AS-B Kft.

Baranya Megyei Irodája

Felelős kiadó: az irodavezető.

Előfizetési díj egy évre: 27,60 Ft

Készült a Temporg Kisszövetkezet

nyomdájában

Felelős vezető: dr. Kállal Sándor

A minőségről

Jövönk kulcsa

Az elmúlt két hónapban megrendezett országos minőségügyi konferenciák — „Jövönk kulcsa a minőség” és „A minőség az európai integráció keretében” — mottói erősen összecsengtek, s csatlakoznak prof. J. A. Goldsmithnek, az Európai Minőségügyi Szervezet elnökének a minőségügyi világnap alkalmából küldött üzenetéhez, melyből az idézet így hangzik: „Minden tevékenységünk során azt a célt kell kitűznünk magunk elé, hogy ügyfeleink kedvében járjunk, hiszen ezeknek a köre a szó szoros értelmében mindenkit átfog, akl körülöttünk él, és aktívan kapcsolatba kerülünk. Ha ezt tartjuk szem előtt, akkor mindannyiunk életének minősége jobb lesz.”

Hogy ez mindannyiunk legfőbb kívánsága, az nem vitatott kérdés. Vajon miként mozdulhatunk el abban az irányban, hogy mi is javíthatunk életminőségünket?

Az idézett konferenciák magyar és külföldi előadói adtak megoldási kulcsokat erre. E helyen azonban a részletekbe menő ismertetésre nincs lehetőség, helyette engedtessek meg, hogy egy-egy tömören megfogalmazott mondatdal próbáljam felvillantani azt, mit is tartanak ők fontosnak és mit ajánlanak nekünk.

Kezdjük mindjárt a vállalati filozófiával, stratégia, cél kérdéshármasának vevőcentrikus vetületével:

— A vállalati filozófiában, kultúrában megértéssel kell helyt adni a vevő gondjainak, problémájának.

— A vállalati stratégiában minden időben arra kell nagy érzékenységgel figyelni, mi kell a vevőnek.

— John Opel idézet: „A társaság céljában a minőség lényeges, hogy a társaság növekedhessen, minden termék terén vezetők lehessünk, nyereségesek legyünk.”

— A nyereségről másként: Nem a nyereség a fontos, mivel ez nem az üzleti élet fontos tényezője — ez lehet pénzügyi manipuláció —, sokkal inkább lényegesnek tartott tényező pl. a megújulás vagy rangsor a versenyben.

— A vállalatnak fel kell készülnie az eddig nem gyakorolt funkciókra, úgymint kereskedelem, piacba való beilleszkedés, bevételekkel való rendelkezés, meghatározó döntésben való részvétel stb.

— Nemcsak a gyártás, eladás a fontos, hanem a teljes kiszolgálás.

— Magasabb termelékenység elérésének módozata: helyes dolgokat helyesen felhasználni.

— A teljes minőségértéket minden egyes terület minősége adja.

— A minőségjavítás a költségsökkentés legjobb módja.

— A minőség nem értelmezhető ár nélkül.

— A siker titka az időben történő módosítás.

— Nem a nagy hal eszi meg a kicsit, hanem a gyors a lassút.

— Legdrágább út, amely nem vezet eredményhez.

— Mindig olcsóbb a hibát megelőzni, mint kijavítani.

— Nem az ellenőrző mérések számát kell nagymértékben növelni, hanem a meglévő információk birtokában korán felismerni a hibákat, s törekedni azok gyors kijavítására.

— Inkább tervezzünk körülbelül, mint pontosan, de tévesen.

— A hibák kijavítására fordított költség ötször annyi, mint a hibák elkerülésére fordított tevékenységek költsége.

— A minőségi faktor mindig prioritással kell rendelkeznie az idő- és költségfaktorral szemben.

— A konkurencia figyel, elemzi terméketeket, hibáinkat, mi is tegyük ezt a konkurenciával.

Vezetők-vezetettek viszonya a szervezetben.

— Meg kell válogatni vezetőinket, s ha megtaláltuk a megfelelőt, bízunk benne és kövessük. Legyünk fegyelmezettek, engedjük vezetni magunkat.

— Az együttműködésre kész vállalati klíma teremtése a felső menedzselés feladata.

— El kell érni, hogy a vállalatra mutogató emberek ne kapjanak hangsúlyt a szervezet életében. Fontos, hogy a minőségre orientált dolgozók legyenek megfelelő hangjuk.

— Ne küldjük a hibát másnak, magunknak kell azokat megoldani.

— Ügyelni kell kifelé az egyes személyek méltóságára, hiszen a vállalatot többnyire mindig személyek képviselik.

Talán sok is volt a felsorolásból, de ha belegondolunk életünk, munkánk sokszínűségébe, akkor a felvillantott tömör kiemelések, mint csepp a tengerben hatnak. Próbáljuk ezek után kicsit másként szemlélni önmagunkat, környezetünket, s elgondolkodni azon, lehet és kell(?) jelenlegi életminőségünkön változtatni, csak kezdeményezőnek és bátorinak kell lenni.

Dr. Kiss Elemémé

A Kolping-mozgalom

A piacgazdaság kiépítését társadalmi konfliktusok, szinte minden réteget érintő egzisztenciális, szociális nehézségek kísérik. A hiányos ismeretek, a szokatlan követelmények, a munkanélküliség emberek tömegeit — elsősorban a „kisembereket” — hozhatja krízishelyzetbe.

A Kolping-mozgalom e réteg társadalmi problémáinak megoldásán kíván segíteni.

Az 1800-as évek elején Németországban szétesett a céhes ipar, ezáltal számos ember maradt munka nélkül, került az utcára. Adolf Kolping katolikus pap a Rajna- és a Ruhr-vidéken pártfogásába vette a kidobott chlegényeket. Kolping és a később róla elnevezett mozgalom teljesen önzetlenül szentelt az elesettek segítségére. Az volt a célja, hogy megfelelően felkészítse és alkalmassá tegye őket egy jobb, értékesebb életre.

Kolping volt az első szociálpedagógus, aki a társadalmi konfliktusok kezelését, megoldását kívánta elsajátítani a problémákkal küszködőkkel. Azt kívánta elérni, hogy az emberek szerezzenek olyan tudást, mely birtokában el tudják viselni, majd meg tudják oldani problémáikat.

A veszélyeztetett embereket át- és továbbképzésre ösztönözte, ehhez támogatást nyújtott, különös figyelmet fordított a fiatalokra.

A II. világháború előtt Németország után Magyarországon volt a legjelentősebb ez a mozgalom, mivel igen nagy volt a nép közötti szervezethez.

Negyven év elteltével Magyarországon először Pécsen alapítottak Kolping-családot. Ma a legfontosabb cél a német tapasztalatok, ismeretek átadása azért, hogy a magyar gazdaság is európai szintre emelkedhessen.

Gratulálunk!

KRISZTICS János 1984. szeptember 12. óta dolgozik a Pécsi Dohánygyárban mint gépkocsivezető. Munkáját mindig becsületesen és balesetmentesen végezte. Ezért ez évben a KÖHÉM-től plakett és oklevél kitüntetését kapott 1 000 000 km balesetmentes vezetésért. A km-mennyiség érzékelésére csak annyit, hogy Krisztics János 1962 óta folyamatosan dolgozik gépkocsivezetőként, tehát közel 30 év kiváló munkája nyert elismerést a kitüntetésben.

Ezúton gratulálunk, s további balesetmentes közlekedést s jó munkát kívánunk!

Dohányipari világkiállítás



A dohányipar világtalálására került sor 1990. október 22-25. között Bécsben. Soha nem volt még ilyen közelben, ilyen nagy jelentőségű bemutatkozás. Ezt kihasználva szinte minden érdeklődő dolgozónk lehetőséget kapott a kiutazásra. Csak a Pécsi Dohánygyárból 180 fő találkozott az ipar minden újdonságát felvonultató kiállításokkal.

A hazai teljes dohányipar bemutatkozóját a Dohánykutató Intézet szervezte és fogta össze. Így került kialakításra a közös név is, a Hungarian Leaf. Az 50 m²-es stand tartalmazta a fogadóhelyiségeket, illetve lehetőséget biztosított az egyenkénti bemutatkozásra is. Vállalatunk a bemutatkozáson túl a C-vitaminos filterek, illetve cigaretták megismerését tekintette kiemelt fontosságúnak (a kiállítás megrendezésével egyidőben két dohányipari szaklap, a World Tobacco és a Tobacco International is tartalmazta hírdetésünket). Erre az alkalomra egy speciális összeállítású leírást is megkaptak az érdeklődők a C-vitaminos filterről és annak hatásáról. Úgy tűnik, hogy a szakcégek körében már kezd ismertté (hallottá) válni a C-vitaminos filter és a Pécsi Dohánygyár. Több érdeklődő úgy jött oda a standunkhoz, hogy kimondottan a C-vitaminos cigarettákat szeretne volna látni, megkóstolni, illetve a hatásáról szeretett volna hallani, olvasni. Érdekes volt, hogy a hivatalos megnyitó után kb. fél órával, — a hivatalos delegáció tagja — egy

dél-koreai kereskedő úgy jött oda standunkhoz, hogy 2 magyar cigarettát kívánt látni (megnevezve, prospektussal a kezében). Ebből az egyik a Soplanae 100 volt. Tárgyalásunk eredményeként végül is a Soplanae Nívó két változata nyerte el a tetszését. Remélhetőleg hamarosan továbbléphetünk...

A kiállítás ideje alatt nagyon sok olyan cég képviselője megkereste vállalatunkat, akik a dohányipar számára készítenek alap-, illetve segédanyagokat, berendezéseket. Ezeknek a tárgyalásoknak, bemutatkozásoknak az eredménye csak hónapok múlva jelentkezhet. Addig is kérjük a mintákat kipróbálásra.

A kiállítás meglátogatására különbuszokkal csoportokat szerveztünk Bécsbe. Remélhetőleg a kiutazók (4 busszal) számára is élményt jelentett a sok technikai újdonság, a világcégek bemutatkozója. Az újságon keresztül is szeretnék köszönetet mondani a dolgozóknak (és a buszokon segítő csoportvezetőknek) azért a viselkedésért, amiért mindannyian úgy éreztük (kint tartózkodók) — büszkéek lehetünk a pécsiekre! Mindenki betartotta kérésünket, mert kulturáltan, érdeklődőként történt a kiállítás végiglátogatása. (Ez különösen a rosszabb példák tapasztalása után tudatosult bennünk.) Bízunk abban, hogy a szakmai érdeklődők megtalálták azt, ami lekötötte a figyelmüket, és lett olyan, amit esetleg ötletként itthon is alkalmazhatunk.

K. K. J.



Milyen a jó vezető?

A gazdasági, társadalmi átalakulással párhuzamosan az élet minden területén növekednek a munkavállalókkal szembeni elvárások, követelmények. A vállalatoknak előbb-utóbb alapvető érdeke lesz az, hogy a vezetők, a meghatározó területeken dolgozó munkatársak magasan kvalifikáltak, idegen nyelven beszélők, döntésképesek, jó fellépésűek — és még lehetne tovább sorolni egyéb nagyon fontos tulajdonságokat is — legyenek. Az ilyen személyek felkutatása, kiválasztása szakértelmet, bizonyos tapasztalatokat kíván. Az elmúlt évtizedek gyakorlata nem igényelte a képzett „emberekben” jártas szakembereket, a „káderkérdések” a mindenki által jól ismert „rendben” dőltek el végeláthatatlan kb, vb, pb, szb stb. üléseken, homályos irodákban, élettelen papírokon, sejtelmes kádertervekben. Ez szerencsére már csak a múlt! Ma már megszűnt minden olyan „ráerőszakolt” szabály, kötelezettség, amely megakadályozhatná a termelő szervezeteket abban, hogy a vállalati követelményeknek, kultúrának legmegfelelőbb személyi állományt alakítsa ki. Ennek egyik útja az, hogy a szervezet a saját személyügyi apparátusán keresztül oldja meg ezt a feladatot, a másik pedig az, hogy hivatásos személyzeti tanácsadó-közvetítő társaságokat bíz meg az ügyek bonyolításával.

Mire is tudnak vállalkozni ezek a szervezetek? Természetesen mindegyik megfogalmazza a saját filozófiáját, módszereit, tevékenységi körét, ebből szeretnék egy rövid áttekintést adni.

Magasan képzett szakemberek, vezetők felkutatása a megbízó szervezet elképzelésel, igényel szerint. Ilyen hirdetéseket olvashatunk újabban például a HVG-ben (Hill, Manager, Contact stb.).

Pályázatok jelöltjének vizsgálata, rangsorolása. Ha egy pályázat eredményeként több alkalmas jelölt jöhet számításba, akkor a megbízó részére a pályázók szakmai ismereteinek, képességének, személyiségtulajdonságainak vizsgálata alapján rangsort állítanak.

Átalakulás, átszervezés, leépítés alatt álló szervezeteknél közreműködnek a humánpolitikai döntések kialakításában. Például: kik maradhatnak a helyükön, kiket kell átirányítani, kikbe érdemes in-

vesztálni, hova, miért, kit kell felvenni?

Utánpótlás vizsgálata, melynek során feltárják a belső tartalékokat, hogy reális képet kapjanak a pályatervezésről, kikkel hol számolhatnak a jövőben.

Teljes körű humánpolitikai átvilágítás, diagnózis, melynek során feltárják az emberi erőforrás alkalmazásával kapcsolatos problémákat. Megállapítják, hogy melyek a személyi állomány nem megfelelő tevékenységei, a kommunikációs problémák, koordinálatlanság stb. Az átvilágítás hozzásegíti a szervezetet a valóságos helyzet árnyalt megismeréséhez, segítséget nyújt a fejlesztő jellegű változások megvalósításához.

Különböző tréningek, csoportos fejlesztések szervezése (készségfejlesztő, önismereti, összekovácsoló-összehangoló stb.), melyek a vezetőmunka eredményességét hivatottak segíteni.

Követelményrendszerek, alkalmazásvizsgáló módszerek meghatározásában is lehet a személyzeti tanácsadó szervezetekre támaszkodni. Látszólag egyszerűnek tű-

nik egy követelménystruktúra kialakítása, a gyakorlat azonban ennek az ellenkezőjét igazolja. A közismertebb alkalmassági kritériumokon kívül a vezetői munkakörök betöltésénél ajánlatos az egészségi (fizikai, lelki egyaránt!) állapotot, készségeket, képességeket, személyiségjegyeket is vizsgálni. Ilyen esetekben nélkülözhetetlen a szakszerű segítség.

Végül — csak az érdekesség kedvéért — egy pszichológiai alkalmassági vizsgálat részének ismertetésével szeretném illusztrálni azt, hogy a humán tudományok eredményel hasznosíthatók a vállalati gyakorlatban. Az alkalmasság megállapítása általában a szakértelm, egészségi és pszichológiai adottságok feltárásával történik. A pszichológiai vizsgálatnál a legnagyobb figyelmet készségek-képességek terén a felfogóképességre, lényeglátásra, rugalmas gondolkodásra, tárgyalókészségre, az IQ-ra (intelligenciahányados), figurális és verbális (szóbeli) kreativitás, szervezőkészség stb. Személyiségvonások közül kitüntetett helyen áll az irányítókészség, teljesítményigény, igazmondás, felelősségtudat, kudarctűrő képesség, motiváció stb.

Sigora Irma

Dohánygyári kacsá...



Nem holmi pletykáról, hanem nagyon is pénztárcába vágó kezdeményezésről van szó. Sikeres kacsavásár volt a gyárban, ahol nagy tételben fogyott a kacsahús, ismét azt bizonyítván: a közelbe hozott és aránylag olcsó áru sok bevételt hoz.

Nőknek erről-arról

Bölcsődések ruhái



1. KÖTÉNY KISLÁNYOKNAK:

Kislányoknak csinos az egy darab- ból is kiszabható, oldalt kötős kötény, amelyet kis farmernadrággal vagy nyáron fürdőruha fölétt napozóként is vi- selhetnek. Ha vékony frottról készül, strandon köntöst is helyettesít. Meg- varrása csupán a szélek beszegéséből áll. Ez készülhet úgy, hogy egyszínű kartoncspikkal szegjük el, és a kötőket is a paszpól anyagából készítjük. Az elejére varrt kenguruzseb mindenkép- pen hasznos lehet viselőjének.

Bermuda shortot is készíthetünk a kötényke mellé. A szárat — az oldal- és felső szárt — összevarrjuk, a közép- varrás után a derékrészét gumtizva szegjük vissza. A nadrágszár felvarrá- sával készen is van a short. Zsebeket tetszés szerint varrhatunk rá.

2. SUSZTERKÖTÉNY FIÚKNAK:

A két-három éveseknek, de a kis- óvodásoknak is igen hasznos és ked- velt ruhadarabja. Mindössze 70 cm vá- szon vagy karton kell a kis kötényhez, amely azért is jó megoldás, mert „ül” a vállon, játék közben sem tud le- csúszni. Ha a pántokat néhány cm-rel hosszabbra szabjuk, gombátvarrással meghosszabbítható. A vállpántokkal egybeszabott kötényt körös-körül élénk színű vagy kockás ferdén szabott zsef- pánttal a színére visszazegve dolgoz- zunk el úgy, hogy 1,5 cm-nél ne legyen szélesebb. Vállon a gombolórészt és a bélélőt is a paszpóllal varrjuk hozzá. A zsebet is készítsük el, és a szélét szin- tén szegjük el a díszítő pánttal. Ké- szülhet a színes pántdíszítésen kívül még színes tűzéssel, fodor- vagy sza- lagdíszítéssel és paszpóllal a modell- rajzok szerint.

3. HOSSZÚ UJJÚ SZÖVETRUHA HAJTÁSOKKAL:

A hajtásokkal bővített bébivonalú ruha elejére vízszintes szabásvonalú — teilos — és függőleges két-két hajtás- sal bővülő. Kis sarkos gallérral, beállít- ott gombolós pánttal, hosszú ujján gallér szélességű visszahajtott kézelővel mindig divatos kis modell. A szabás- minta szerint fércel bejelöljük a haj- tások helyét. A ruha összeállítását mindjárt kezdjük a hajtások elkészíté- sével. A négy hajtást a visszáján ösz- szeférceljük és az oldalvarrás felé fek- tetve dolgozzuk össze a vállrésszel. A vállát, oldalát és az ujját is összehé- celjük és próbáljuk. Próba után a haj- tásokat a ruha színén 8–10 cm mélyen letűzzük, kb. 0,8 cm széles tűzést al- kalmazva mindenütt, ahol a tűzés lát- szik. Ezután a hajtásokat gyengén le- gőzöljük, és kiszedjük a fércet. A te- ilerészt is rátűzzük az elejére, ezt köve- tően a beállított gombolópántot készít- jük el. Az összes gépvarrás elvégzése után szét-, illetve levasaljuk azokat. A gallért a leggyakrabban alkalmazott módon ferde vagy szabott pánttal var- rjuk fel. Az ujjakat egybe vagy külön szabott kézelővel fejezzük be, és simán varrjuk be a karöltőbe. A ruha alját keresztöltéssel (boszorkányöltés) var- rjuk fel. Most már alaposan átvassaljuk (gőzöljük) a ruhát, gomblyukat és gombokat varrunk rá.

Az ujj nélküli változata szögletes nyakkivágással készült. A vállát széle- sítő pántot ferdén szabjuk. A nyári ru- ha ujjá himzett vagy mintás zsefir is lehet, nyakkivágása rollizott szegéssel készült. A hosszú ujjú változat kétféle anyagból készülhet, hajtások helyett a bőséget behúzzuk.

Hordós Ágnes

Kulturális sarok

Mai könyvajánlatom elsősorban a vállalati vezetőknek szól: *Iacocca Egy menedzser élete*. Tanulható belőle szemlélet, vezetői módszer. Munká- sáinknak is ajánlom, csak sajnós az el- múlt 40 év nem alakította át munká- osztályunkat jómódú középosztállyá, így hát azok a tanácsok, hogy hogyan kell megőrizni ezt a pozíciót, egyelőre tárgytalan. Viszont ha megtehetném, ajánlanám a kormányoknak. Egyrészt, hogy megérthessék, miért fontos a sta- bil középosztály, másrészt, hogy felis- merjék: az ország gazdasága egység, amelyben a szállítók, termelők, eladók, kisvállalkozók csak egybeszen kezel- hetők. Ha valamelyik bajba kerül, vég- ső soron láncreakciót indít el és a gaz- daság összeomlik.

Ezt a könyvet megjelenésekor olvas- tam, azóta tanulom, na nem azért, mert „Iacocca”-vá akarok válni, hanem mert ha egyszer megfelelő közegbe ke- rül az ember, leaz mit hasznosítania belőle. Sajnos, ma még a negyedéves célkitűzés megfogalmazás, amelyet az ember megoszt a főnökével, majd önál- lóan dolgozik és eredményéről vagy kudarcáról negyedév elmúltán beszám- olhat — álom. Megvalósítani lefelé mint vezető sem tudja, hiszen a felső vezetői stílus ma még más. Ma sok mindent ráfogunk a változó környezet- re, nem igazán vagyunk tisztában vele, hogy a cél az elsődleges. Ha a célt jól fogalmaztuk meg, akkor a szabályozó változások, környezeti hatások csak a hogyanát módosíthatják. Mi még ott tartunk (magyar gazdaság), hogy ilyen- kor ész nélkül célt módosítunk. Így le- hetővé tesszük persze önmagunknak, hogy állandóan kitoljuk a célmegvaló- sítások határidejét, így tulajdonképpen elszámolásra vagy elszámoltatásra nincs is mód. A hiányzó felelősség, amiről beszéltünk és beszélünk ma is, itt érhető igazán tetten. A változó célok az okai a hatásköri bizonytalanságok- nak is. Van még egy fontos tanulság (legalábbis számomra), ebben a könyv- ben: Iacocca a végtelen lehetőségek hazájából, Amerikából a következőket tanácsolja, és megfontolásra ajánlom mindazoknak, akik illúziókba ringatják magukat amerikai sikertörténetek hal- latán, a szakmai ismeretek és képes- ségek egy munkahelyen — elsősorban vezetőkről, menedzserekről van szó, de értendő ez a szakmunkásokra is — nem konvertálhatók szabadon. Tör- vényei vannak, és nem téveszthető össze a cukoráruskából lett milliomos és egyéb történetekkel.

Emlékeznek még a múlt havi könyv- ajánlatomra? Kell egy csapat, és mit mond nekünk Iacocca: „Végző fokon minden gazdasági tevékenység három szöba szűkíthető: ember, termék, profi- t. Az első az ember. Ha nincs jó csa- patunk, a másik kettővel se megyünk sokra.”

— Tézse —

Kerek szemekkel, gyermekszemekkel



Az élet legszebb pillanatai közé tartoznak azok, amikor osztozhatunk a gyerekekkel a felfedezés örömeiben, az elsajátított ismeretek alapján nyújtott teljesítmény büszkeségében. Csendes, szép ünnepeink azok a percek, amikor láthatjuk csillogó szemüket, átszellemült arcukat mese- vagy zenehallgatás közben. A gyermeki élet legalapvetőbb tevékenysége a játék, a kisgyermek *belső indítékal* hatására, a funkció örömeért: játékból végtelenül hosszú ideig képes gyakorolni egy-egy mozgássort, egy-egy hangot, dallamot. Ehhez kaptunk szakmai segítséget zenei nevelés terén, egy komplex felszerelést, mely áll ütőhangszerekből, mikrofonokból stb. Rítmusgyakorlatok, ütemgyakorlás, visszahangzás, hangszeres zenével való ismerkedésre remek alkalmat nyújt.

Óvónók feladata már a gyermek tanulási motivációjának kialakításában, az előkészítés és választék nyújtása megfelelő formában, a többi rábízhathatjuk a gyermek természetes kíváncsiságára és arra a hajtóerőre, amely a gyerekek önön fejlődésükben való érdekelttségéből származik. A kisgyermek szinte fáradhatatlan a világ és benne a saját lehetőségei, képességei felfedezésében, készségei gyakorlásában. Konstruáló tevékenységét fejlesztő, igazi élményt nyújtó játékhoz jutottunk a „Legó”-val. Örömmel vették birtokukba ezt a sokoldalúan fejlesztő játékok játékát, amivel mi, felnőttek is remekül szórakoznánk (lásd Lego paradicsom a Konzumban), az elemek rakosgatása közben nem unatkozik, tervez, gondolkodik — itt már nem húzhatunk éles határvonalat a játék és tanulás között — működik a fantáziája.

A tárgyak és tulajdonságaik jelentését csak akkor tudják megtanulni, ha ott van mellettük a másik ember, aki megnevezi azokat, aki arra tudja megtanítani a gyere-

ket, hogy tudja, mit csinál (családi légkörű nevelés = Waldorf-óvoda pedagógia). A felnőtt és a gyermek közös tevékenységébe ágyazott beszéd szervezi, szabályozza, emeli magasabb szintre és értelmezi a gyerek játékát. Ebből a szempontból azok a legtermékenyebb helyzetek, amelyeket a gyermek maga szervez: hirdetésével jelzi, hogy aktuális érdeklődése mire irányul és gondolkodásában hol tart. Minden gyerekben él vele született kíváncsiság, figyeljünk rá, álljunk meg, hallgassuk meg, vegyük észre, mi történik közvetlen közelünkben. Környezetünk megismerése révén jutottunk el az orvosi-fogorvosi rendelőkbe, adott környezetben megismerve az orvos gyógyító tevékenységét, eszközeit. Félve, csodálkozva léptek be a rendelőbe, közelről „kézzel foghatóvá” téve a dolgokat. Fogorvosi eszközök ismerete — a „liftes szék”, a röntgenkészülék jó pár szorongó — néha síró — gyerek arcára is mosolyt varázsolt. Ebből a látogatásból alakul ki az orvosos szerepjáték. Ez a látogatás is azt a célt szolgálta, minél közelebb vigyük a gyerekeket az élethez, kihasználva a környezet által adott lehetőségeket. Szűkebb környezetünkben kiindulva tágítjuk a város egész területére. Megismerve városunk jellegzetességeit, múzeumait, közben fejlesztve közlekedési moráljukat, alapvető szabályokban való jártasságukat. Ezekben a helyzetekben érvényesül a tanulás-tanítás bipolaritása: a felnőtt az általa nyújtott ismeretért cserében a gyermek szemével látva a világot mindig valami újat, érdekességet fedezhet fel benne.

„Kerek szemekkel, gyermek szemekkel
amulni még, mint valaha.

Ha még lehetne, be jót tehetne
szememmel egy vldám csoda!”

(Szabó Árpád)

Csökkenő létszám

MÉTE-program 1991-re

A hónap elején a MÉTE Dohányipari Választmányja ülést tartott. A napirenden két fontos téma szerepelt, részben az 1991. évi munkaterv összeállítása, másrészt a bizottsági munkák elosztása. Górl István titkár értékelte az 1990-es évben végzett munkát. Szomorúan kellett megállapítania, hogy a létszámcsökkenés nem állt meg. Az 1987. januári 411 fő 1989. januárra 307 főre csökkent, 1990 októberében pedig csupán 289 fő tagságot számlálhatott a dohányipar. Tájékoztatást adott arról, hogy az 1990-es évben nem volt sok rendezvény, néhány el is maradt. Sátoraljaújhely új típusú filter témában terven felül rendezvényt tartott. Ebben az évben Egerben lesz még egy nagy rendezvény, az FMKT-vetélkedő és a kapcsolódó számítástechnikai találkozó.



Ami az 1991-es évet illeti, tartalmas programot lehetett összeállítani. Előzetes elképzelések szerint ez a következő lesz:

— I. n.-év: Sátoraljaújhelyen külföldi tőke bevonása a vállalatok életébe.

— II. n.-év: Debrecenben a vágófülla minőségjavítása.

— DDT: 4 napos dohánytermesztési tanácskozás, gépbemutató (Kiskunfélegyházán augusztus 12-16. között).

— III. n.-év: Sátoraljaújhelyen ünnepsorozat a gyár 100 éves alapítása kapcsán, FMKT-vetélkedő, számítástechnikai találkozó.

— Nyíregyházán egyhetes rendezvény, elsősorban termelők részére.

— IV. n.-év: Nyíregyházán minőségi konferencia.

— Egerben dohánytermesztők és -feldolgozók tanácskozása.

Pontosan meg nem határozott időpontokban lesz még: a gyártmányfejlesztők tanácskozása (Kutató), számítógépes folyamattírányítás (Debreceni Dohánygyár).



A választmányi munka felosztásának kérdésében a következő döntés született:

— Gyártmányfejlesztési munkabizottság: Csoma Árpád.

— Kiképzési munkabizottság: Tóth János.

— Filter, anyagbiztosítási munkabizottság: Csendes Ernő, Vadainé Gulyás Erzsébet.

— Minőségi munkabizottság: Górl István.

— Fiatalok munkabizottsága: Purgel József.

SPORT

Női labdarúgás

Gyárunk NB I-es női labdarúgócsapata a bajnokság felénél tart és elmondhatjuk: kellemes meglepetés, hogy már most több győzelmet könyvelhet el, mint tavaly egész évben. Ha minden sikerül a lányoknak, amit célul tűztek ki (a tavalyi 11. helyről idén a 6. helyet célozták meg), elmondhatjuk, hogy jó úton haladnak, ami köszönhető a nagy akarásuknak és a jó szakmai munkának és nem utolsósorban a jó háttérnek. Az első fordulóban mindjárt nagy meglepetést szereztek, amikor Pécsi és Hergert góljával megverték a vidék legjobbját, a Gyula együttesét. Ezután két váratlan vereség következett, ami egyértelműen kapusunk teljesítménye miatt következett be, sajnos. Ezután magukra találtak és a Debrecen ellen hazai pályán biztos győzelmet arattak Földvári találataival. Ez feldobta a lányokat, mert Szolnokon szintén Földvári találataival idegenben is nyerni tudtak. Több sérülés akadályozza a csapatépítést, de reméljük, hogy a hátralevő négy őszi mérkőzésen semmi zavaró körülmény nem jön közbe. Tavaszra pedig a sérültek felépülésével és természetesen egy jó alapozó munka után reméljük, még előbbre léphet a csapat.

Hunyadi Tibor

Tallózás

Dohánygyári Híradó Egerben

Az Egri Dohánygyár üzemi lapja megváltozott. Új neve Dohánygyári Híradó, s mint ez az 1990. évi 1. számból kitűnik, negyedévenként jelenik meg ezentúl.

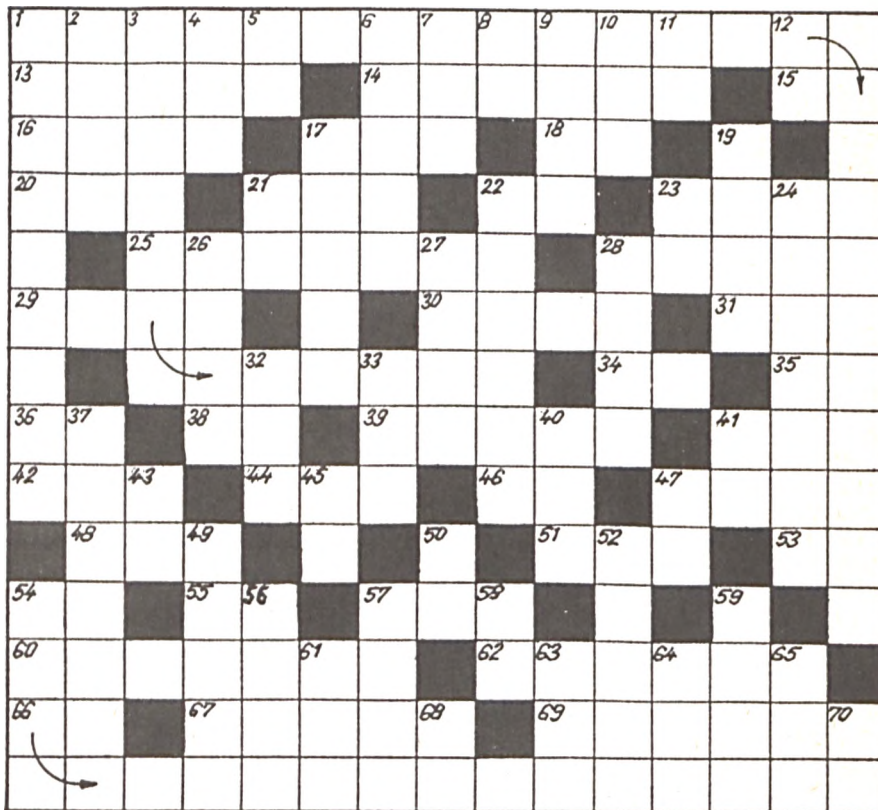
A megváltozott külalak (a mi lapunkkal azonos méret, sok kép, színes képes lapborító) mellett úgy tűnik, tartalmában is újjá varázsolódik.

Bevallott céljuk szerint, amit a *Beköszöntő* című cikkben olvastunk, „A Dohánygyári Híradó olyan lap lesz, amelyben nem felsőbbeségek szólnak a dohánygyáriakhoz, hanem a dohánygyárilak egymáshoz. ... Nincs helye ifjonti rajongásnak és rosszkedvű kiábrándulásnak. A valóság ismeretére, a valósággal való nyugodt és elszánt szembenézésre és a felnőtt felelősségre van szükség. Ennek lenyomata lesz a Dohánygyári Híradó.”

Ugy legyen! Ehhez kívánunk a szerkesztőbizottságnak sok sikert és elég erőt a következetes megvalósításhoz!

A Pécsi Dohánygyár szerkesztőbizottsága

Keresztrejtvény



VÍZSZINTES: 1. A megfejtés első része (zárt betűk: T, B, L, S, L). 13. Kábitószers. 14. Összekever. 15. Sport Klub. 16. Elkövetkezik. 17. Hím állat. 18. Vagy — angolul (OR). 20. Némán lehoz. 21. Sűrű pára. 22. Más néven. 29. Angol hét (WEEK). 30. Fém. 31. Esek! 34. Rangelző. 35. Mássalhangzó. 36. Szovjet folyó. 38. Üres zúr. 39. Görög szerelemisten. 41. Köteg más-salhangzó. 42. Dés román neve. 44. ... mars. 46. Tagadó szó. 47. Egyiptomi főisten. 48. Dunántúli folyó. 51. Labdarúgó kupa. 53. Fordított szer-szám. 54. Mutató szó. 55. Betűsor eleje. 57. Takar. 60. Virág. 62. Helyére tevő. 66. Fordított kettősbetű. 67. Nyelvtani fogalom. 69. Zeusz rabolta el.

FÜGGŐLEGES: 1. Filmváros. 2. Adóhivatal. 3. A megfejtés második része (zárt betű: S). 4. Vontat. 5. Annyit mint. 6. Intézmény. 7. Madár. 8. Argon. 9. Görög élet. 10. Mulató. 11.

Alumínium. 12. Előd. 17. Rendőr. 19. Majdnem kúmszer. 21. Kis szélek. 22. Idegen férfinév. 23. Emell. 24. Népcsoportok. 26. Klejtett betű. 27. Kevert férc. 28. Nem ez. 32. Korszak. 33. Új. 37. Szegélyt varrja. 40. Sérülés. 41. Az „L” szomszédja. 43. A meglepődés száva. 45. Négy lábú. 47. A. A. A. 49. Pest megyei község. 50. Kicsinyítő. 52. Labdát továbbít. 54. A megfejtés befejező része (zárt betűk: K. C. A.). 56. Valósi. 57. Végtelenül fanyar. 58. Ellenben. 59. Tanulékony. 61. Az aranya közepe. 63. Talál. 64. Menyasszony. 65. Majdnem opálos. 68. Y. B. 70. Ezüst vegy-jele.

A keresztrejtvényt Takáts László készítette

...

Beküldendő a vízsz. 1. és függ. 3. és 54. sorok megfejtése. A helyes megfejtők között jutalomkönyvet sorsolunk ki.

Törzsgárdajutalom: decemberben

Megváltoztak a törzsgárdára vonatkozó szabályok: az 5 éves törzsgárdatagság után járó díjat eltöröltük és a további fokozatok díjteteleit felemeltük. 10 év letöltése után 8000, 15 év letöltése után 8000, 20 év letöltése után 12 000, 25 év letöltése után 15 000, 30 év, valamint minden további 5 év esetén 20 000 Ft.

A törzsgárdajutalmat december hónap első felében fizetjük ki. Aki a kifizetés alkalmával már állományban nincs, az a törzsgárdajutalomra nem jogosult, kivéve azon dolgozókat, akik nyugdíjba menetelük miatt léptek ki a gyárból ezen idő előtt. Ők, amennyiben legalább 15 évet a Pécsi Dohánygyárban dolgoztak, akkor öregségi nyugdíjba menetelük évében a következő törzsgárdafokozat 100%-os kifizetésére is jogosultak, függetlenül attól, hogy mikor kaptak utólagos törzsgárdapénzt. Természetesen a törzsgárdatagságra vonatkozó szabályok továbbra is érvényesek, így a törzsgárdából való felfüggesztés és kizárás okai sem változtak.