



PAKSI ATOMERŐMŰ
DOLGOZÓINAK
SZAKSZERVEZETE

Mi újság

2015. április

a PADOSZ - nál?

XIX. ÉVFOLYAM 4. SZÁM

INFORMÁCIÓS KIADVÁNY

Amikor konyhán nem csak a „platni” forró!

Egy munkahelyi közösség munkavégzését, hangulatát a vezetők, és a beosztottak közötti emberi viszonyok jelentős mértékben meghatározzák.

Nyilvánvaló, mint ahogy mondani szokták: „kettőn áll a vásár”. A beosztotti állomány is jelentős mértékben tud javítani, vagy rontani az egységben kialakult viszonyokon. Hogy a közösségben valójában hogyan telnek a hétköznapiak, azért a vezető (k) a meghatározók.



Miért is? Már a nevében is benne van: vezető! A jó vezető nem „főnök”! A jó vezetőt kapjuk, a főnököt kinevezik, a nyakunkra ültetik.

A vezetőnek olyan pozitív tulajdonságokkal kell rendelkeznie, amiktől kiemelkedik a társai közül. Ez nem állhat a papíron leírt titulusból meg a magasabb fizetésből! Első - és talán a legfontosabb - a személyes példamutatás. Szorosan kell követnie a szakmai hitelességnek, és nem maradhat le a következetesség sem jó tulajdonságai között. Azt gondolnánk, normális esetben arról nem is kellene szót ejteni, hogy legyen emberséges, tapintatos. Tisztelje a cégét, ismerje el a dolgozók törekvéseit, az elért eredményeket. Azt már alig merem leírni, hogy beszéde legyen kimért, választékos, tisztelettudó és udvarias.

A vezető „besorolást” a munkatársak adják, elismerve azt az összetett, nehéz, ugyanakkor felelősségteljes munkavégzést, amit tapasztalnak mindennapjaik során. Ahol a kinevezett nem válik vezetővé egy bizonyos idő után, ott a kinevezőnek el kell gondolkodni, hogy van-e teendője.

Amikor nem lesz vezető a szerencsétlenből, sőt a viselkedése nem ösztönöz megfelelő munkára, irritálja a környezetét, és még az is nyilvánvalóvá válik, hogy romboló hatása van? Akkor már elengedhetetlen az intézkedés. Sok esetben rejtve maradnak a közösségen belüli problémák, a rosszul értelmezett „szolgálati út betartatása” nem engedi feltárulni a felsővezetők felé a valós helyzeteket.

A szakszervezeti tagoknak lehetőségük van a szakszervezetükhöz fordulni, nekünk pedig kötelességünk képviselni a nehéz helyzetbe kerülőket. A szólni merőket védenünk kell, biztosítva azt, hogy az alkalmatlan főnökök ne tudjanak velük szemben retorziókat alkalmazni.

Miért is kezdtem bele ebbe az írásba? No, megvan! Egy munkahelyi közösség hamarosan véleményyt fog mondani főnökéről.

Lőrincz László

A TARTALOMBÓL:

Május 1. 2

Beszámoló a bér-
megállapodásokról 3

A balatonfüredi
Nyugdíjas Egyesü-
let közgyűlése

Praktiker 4
kedvezményes
vásárlói napok
2015-ös évben

A középkori
parasztoknak több 5
szabadnapja volt

Változhat 6
a Sztrájk törvény és
a Munkatörvény-
könyve

TUDTAD?

Az első magyar szakszervezet

„1848. Március 15-e után általánossá válnak a bérmozgalmak. **Április 30-án** a nyomdászok kérvényt intéztek a kormányhoz, amelyben az egyenlőség elvére hivatkozva, főnökeikkel egyenlő jogot követelnek arra, hogy a törvényes határokon belül munkájukért megfelelő bért megkapják.” – írta Jászai Samu a Szaktanács egykori vezetője. A nyomdatulajdonosoknál a jobb munkadíjak kieszközlésére „egy mindnyájunkért és mindnyájunk egyéért való kezessége és szoros összetartás határozott.”

Az új kormány az esetleges sztrájkot el akarta kerülni, s így mindent megtett a békés megoldás érdekében. A nyomdászok bértárgyalásán Klauzál Gábor miniszter mellett egy alkalommal Batthyány miniszterelnök is megjelent. Végül **1848. május 13-án** egy 10 napi és éjjeli tárgyalás után létrejött az első nyomdász árszabály, melyet méltán nevezhetünk az **első kollektív szerződésnek**. A nyomdászok voltak azok, akik a segítyezésen túl elsőként hoztak létre olyan egyesületet, amely a tagok képzését és anyagi érdekeinek védelmét is célul tűzte ki. A nyomdászok különleges helyet foglaltak el a politikai életben, hiszen a tömegtájékoztatás és közvéleményformálás közvetítése a kezükben volt. A nyomdászok átlagosnál nagyobb olvasottsága, tájékozottsága is hozzájárult ahhoz, hogy a legkorábban építsék ki a munkáltatókkal szembeni érdekvédelem rendszerét.

„Itt van május elseje...”

E nap 1889-ben a II. zati az ünneplő nép szá- Internacionálé megal- mára csak új tartalom- kulásával lett a nemzet- mal gazdagította az ün- közi munkásmozgalom, a nepet. Népszerűsége lát- *Munka ünnepe*. A válas- tán az egyház, hogy a tás igen szerencsés volt. kommunista befolyást Mint az ősi tavaszi ün- ellensúlyozza, még meg nepkör kitüntetett napjá- is szentelte a napot. hoz, Európa-szerte régó- XII. Pius május elsejét ta hozzákapcsolódott a Munkás Szent József *májális* és a *májusfa- mellékünnepévé* avatta. állítás szokása. A határo-



Jankovics Marcell: Jelkép-kalendárium
(részlet)

Az MVM Társaságcsoporthi bérmegállapodásokról



Az MVM Társaságcsoporthi 2015. évi bérmegállapodása 2015. március 19-én lett parafálva, és az követően kerülhetett sor a csoportba tartozó vállalatoknál a helyi bértárgyalások lefolytatására.

A PADOSZ tagjai okán, az MVM PA Zrt-nél, az MVMI Informatika Zrt-nél, az MVM ERBE Zrt-nél, az Atomix Kft-nél és az MVM OVIT Zrt-nél volt a tárgyalásokban érintett.

A tárgyalások elsőként az MVM Paksi Atomerőmű Zrt-nél kezdődtek meg, amelyet sorba követett a többi érintett vállalati tárgyalás is. Az egyeztetések, valamint a megállapodások az MVM Társaságcsoporthi megállapodás kereteit tartva, az alapbérfejlesztés módjáról, valamint annak időütemezéséről, illetve a vitatott esetekben az érdekképviselési lehetőségekről szóltak.

Az átlagos 2,5 %-os alapbér-fejlesztési mértéket tartva, kisebb eltérések azonban az érintett cégeknél mutatkoznak. Az MVM PA Zrt-nél 2 % alapbér fejlesztési lehetőségéből 2 % központilag kerül felszorzásra, a 0,5 % differenciáltan, a munkahelyi vezető mérlegelése és döntése alapján kerül elbírálásra. Az MVMI Informatika Zrt-nél a 2,5 %-os alapbér fejlesztési mérték meghatározása mellett, az egyéni kötelező mérték nem került rögzítésre. Az MVM ERBE Zrt-nél az alapbérfejlesztés minimális értéke 1,7 %-ban lett megállapítva a 250.000 Ft alatti besorolási bérrel rendelkező munkavállalók részére. Az Atomix Kft-nél az átlagos 2,5 %-os alapbérfejlesztés kereteit tartva, 2 % differenciálás nélküli, és 0,5 % pedig differenciált módon kerül

végrehajtásra. Az MVM OVIT Zrt-nél a központi 2,5 %-os keretet tartva, 1,7 % mértékű kötelező és 0,8 % mértékű differenciált bérfejlesztés kerül végrehajtásra. A bérfejlesztések végrehajtásának módjára vonatkozó szakszervezeti érdekvédelmi pozíció, mindegyik társaságnál azonos. Némelyik társaságnál ez külön kirészletezésre kerül (MVM PA Zrt, MVM Informatika Zrt, Atomix Kft, MVM OVIT Zrt), van ahol (MVM ERBE Zrt.) csak utalás történt erre.

A béren kívüli szociális juttatásokra vonatkozó MVM TCS szintű 2014. 12. 22-én kötött megállapodás nem került módosításra, mivel a munkáltatói oldal kimutatta, hogy az egészségbiztosítás egész évi fizetésével 2015-ben 28.000 Ft-al több juttatást biztosít a munkavállalók részére, mint 2014-ben és az által annak reálértéke megőrzésre kerül.

Az infláció kezelésére vonatkozóan a helyi megállapodásokban is rögzítésre került, hogy amennyiben az MNB 2015. szeptemberi előrejelzése alapján az infláció mértéke meghaladja a 0,8 %-ot – vagyis nem teljesül az 1,7 % mértékű reálnövekedés - akkor annak kezeléséről a felek tárgyalásokat kezdenek.

Összességében a megállapodásokról elmondható, hogy azok érdemben tovább javítják a munkavállalói pozíciókat. A reálnövekedésben történő megállapodás, ha mérsékelt módon is, de javítja a munkavállalók helyzetét. A munkavállalói összefogás, a határozott szakszervezeti kiállás ismét eredménnyel járt.

Bocsor István

Közyűlés a balatonfüredi nyugdíjasoknál

Az Atomerőmű nyugdíjasainak helyi egyesülete 2015. március 5-én tartotta az éves közgyűlését. Az összegyűlt szépszámú tagság előtt Kőműves József elnök ismertette az egyesület taglétszámának elműlt évi alakulását és megállapította, hogy változatlanul 72 tagot és 4 tiszteletbeli tagot számlál az egyesület. A tagok közül a Rehabilitációs Központból vonult nyugdíjba 37 fő, míg Pakson dolgozott 12 fő, 23 fő pedig a hozzátartozók száma.

A közösségi életről szóló beszámolóban elhangzott, hogy a havonkénti egy közösségi program mellett autóbuszos kirándulást szerveztek Gödöllőre, Majkra, Villányba, Zalakarosra, és kétszer voltak színházlátogatáson Veszprémben.

Több alaklommal gyalogos és kerékpáros túrákat szerveztek.

Az elműlt évi pénzügyi beszámoló és az idei pénzügyi terv elfogadása után a tervezett közös programok ismertetése következett, majd a Paksról érkezett két tiszteletbeli tag – Dr. Germán Endre és Majoros János – nyűjtott tájékoztatást a nyugdíjasok érdekében végzett munkájáról.

Befejezésűl a férfi tagtársak egy-egy szál virággal köszöntötték a hölgyeket a nőnap alkalmából, és jókedűően beszélgetve fogyasztották el a hölgyek által süttött, finom süteményeket.

Praktiker
Mindenre van több ötlete!

Folytatódik a kedvezményes vásárlás

A **PRAKTIKER** országos hálózata várja az EVDSZ tagjait áruházaiukban. A kedvezményes vásárláshoz a 2015. évre érvényesített EVDSZ tagkártyát kell felmutatni a fizetés előtt a pénztárnál, ami 10%-os kedvezményre jogosít.

2015. évi kedvezményes napok az EVDSZ tagjai részére:

- 2015. április 23-24-25.
- 2015. május 28-29-30.
- 2015. június 25-26-27.
- 2015. július 23-24-25.
- 2015. augusztus 27-28-29.
- 2015. szeptember 24-25-26.
- 2015. október 29-30-31.
- 2015. november 26-27-28.
- 2015. december 17-18-19.

A kedvezménnyel kapcsolatos információ az EVDSZ honlapján és Facebook oldalán.

A középkori parasztnak több szabadnapja volt

A középkori jobbágyok élete nem volt könnyű. Borzasztó higiéniai és egészségügyi körülmények között éltek, jogaik alig voltak, ellenben látástól vakulásig dolgoztatták őket a földesúr földjein. És ebből a három dologból kettő igaz is. Történészek szerint azonban a középkorban, főleg a 13-14. században egyáltalán nem dolgoztak olyan sokat a parasztok, valójában jóval több szabadnapjuk volt, mint a mai munkavállalóknak.

A korabeli feljegyzések szerint a 14. századi Európában a jobbágyok nagyjából évi 150 napot dolgoztak csak. Hogy ez hogy jött ki? Nos, a vasárnapi munka tilalma mellett a KDNP anyaszerkezete akkoriban kicsit hatékonyabban lobbizott, mint ma, ez kb. 50 szabadnap alapban. Ehhez jöttek az egyházi ünnepek, amelyek annak idején messze túlmutattak a karácsony – húsvét - pünköszt háromszögön; országtól és egyházmegyétől függően 30-40 szent napját is munkaszüneti nappal ünnepelték. Ehhez jött még három hónap, vagyis nagyjából 90 napnyi sima pihenő, plusz az olyan események, mint a lakodalom, gyerek



születése vagy temetése a családban, amire jellemzően egy hét szabadságot kapott az egyszerű jobbágy a földesúrtól.

A munka a földeken pirkadattól alkonyatig tartott, ez télen 8-10, nyáron akár 16-18 órát is jelenthetett. Csakhogy a történészek szerint még a jobbágyoknak is járt pihenő napközben, nem is kevés. Az étkezési szünetek mellett az ebéd utáni szieszta is általánosan elterjedt volt Európában. Különböző kutatók mindezt számbavéve 8-9 óra közé teszik az átlagos középkori munkanap hosszát. Vagyis a 19. század végén a munkásmozgalmak küzdelme a nyolcórás munkanapért csak a 18-19. századi állapotokhoz képest jelentett előrelépést, és valójában visszatérés volt az 500 évvel azelőtti állapotokhoz.



Ma egy átlagos munkavállaló Európában évi 1850 órát dolgozik (Amerikában, ahol jóval kevesebb szabadságot adnak a munkáltatók, 1950 körül van az átlag). Ehhez képest a 14. század 1450 órás átlaga egészen kellemesnek tűnik. Nem úgy az 1800-as évek munkásainak élete, akik egy évben átlagosan több mint 3000 órát töltöttek munkával.

[- index -](#)

Változhat a Munka törvénykönyve

Folyamatosak a szakértői szintű tárgyalások a VKF-ben a Munka törvénykönyvéről. A tárgyalások ugyan nem a nyilvánosság előtt zajlanak, a felek azonban nyilvánosságra hozták az un. oldaláláspontjaikat, így ezeket ismertetjük most röviden.

... ..

Számos területen a felek álláspontja eltérő. Míg a munkáltatók tovább kívánják liberalizálni a munkaerőpiacot, addig a munkavállalói oldal a munkavállalókat védő garanciák megerősítéséért küzd. Nem fogadja így el a készenlét időkorlátjának az eltörlését, a munkaidő-beosztás korlátozásainak a megszüntetését, valamint az egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalások szabad módosíthatóságát. A munkáltatói oldal pedig nem kíván olyan módosításba belemenni, amelyek az egyes munkáltatók anyagi terheit tovább növelnék. Mindkét oldal álláspontja elfogadható, hiszen a munkáltatókat sem a munkavállalókkal szembeni ellenszenv, hanem a versenyképességük javítása motiválja. Néhány területen azonban egyetértés látszik kibontakozni. A felek egyetértenek például abban, hogy nincsen szükség a köztulajdonban álló munkáltató elkülönült, az Mt. általános szabályaitól hátrányosan eltérő szabályozására. Egyetértenek abban is, hogy ki kell küszöbölni azon rendelkezéseket a törvényben, melyek komoly jogalkalmazási problémákhoz, illetve visszaélésekhez vezetnek. Ezzel összefüggésben tisztázásra szorul az elszámolási időszak fogalma, melynek érthető megfogalmazásával a jogalkotó adós maradt. Tisztázni szükséges azt a helyzetet is, hogy az utazási időnek mely esetei válnak a munkaidő részévé. Az új Mt. ugyanis a munkavégzés he-

lyének feltüntetését nem teszi a munkaszerződés kötelező részévé, valamint annak megjelölését tárgyak között teszi lehetővé. Kérdés ugyanakkor az, hogy a munkaszerződés szerint „Európában” dolgozó, „változó” munkavégzési hellyel rendelkező munkavállaló utazási költségeit kinek kell állnia, valamint hogy beleszámít-e az esetenként tetemes utazás a munkaidőbe. Tisztázni kell olyan fogalmakat is, mint például a szabadnap, melyet az Mt. használ ugyan, de nem definiálja. Munkaidőkeret alkalmazása esetén ugyanakkor ennek kiemelkedő jelentősége lehet. Ebben a munkaszervezési módban ugyanis a munkanapokon és a pihenő napokon kívül szabadnap is előállhat, mely kategóriák a gyakorlatban gyakran összemosódnak.

... ..

Végezetül kiemelt jelentőséget tulajdonít a munkavállalói oldal a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei szigorításának. E témakörben a Kúria is kidolgozott évekkal ezelőtt több javaslatot, hiszen a szabályozást a Kúria is kritikusnak érezte. Ezen anyagokat az NGM a VKF tárgyalásokra hivatkozva bekérte. Szintén megkeresésre került a bíróságok központi igazgatását ellátó Országos Bírósági Hivatal (OBH) acélból, hogy a munkaügyi perek számának csökkenése pontosan látható legyen. A munkaügyi perek száma ugyanis az új Munka törvénykönyve hatályba lépését követően jelentősen csökkent, mely csökkenés mögött a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezmények nélküli volta húzódik meg.

Dr. Kéri Ádám LIGA Szakszervezetek Jogi szakértő

Változhat a Sztrájk törvény is

A Sztrájk törvény 2010-ben – a legfontosabb reformok bevezetése előtt (*nyugdíjjogosultság szigorítása, munkavállalókra nézve kedvezőtlen munka törvénykönyve bevezetése stb.*) - módosításra került, melynek következtében eredményes sztrájk lényegében nem szervezhető.

... .. A 2010-es törvénymódosítás eredményeképpen a jogellenesség fogalma további, általános kategóriákkal bővült ki. Ilyennek minősül a sztrájk, amennyiben a felek a sztrájk gyakorlása során nem működnek együtt, a sztrájkjoggal való visszaélés esetén, valamint amennyiben a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet folytató szolgáltatónál az elégséges szolgáltatás teljesítését gátolja. A módosítást követően a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény állapíthatja meg. Ilyen a személyszállítási és a postai szolgáltatások esetén létezik. Ennek

hiányában a felek vagy megegyeznek, vagy ha nem, a bíróság dönt. A munkaügyi bíróság nemperes eljárásban, szükség szerint a felek meghallgatását követően dönt. Fontos, hogy ezek hiányában jogszerű sztrájk nem tartható.

A hatályos szabályozással az a probléma, hogy a törvény az elégséges szolgáltatás mértékét magas szinten határozza meg, így a munkabeszüntetés alig érezhető, másrészt pedig a bíróságok nem képesek határidőben döntést hozni. A késés több esetben a sztrájk meghíúsulásával járt. A munkavállalói és a munkáltatói oldal az elégséges szolgáltatás kérdésében való döntést a bíróságokról egy másik, szakmai döntőbírói fórumhoz, az MKDSZ-hez kívánja telepíteni, valamint tisztázni kívánják még a jogellenesség kategóriáit is.



Az elmúlt hónapok bróker (Quaestor, Hungária, Buda-Cash) - és bankbotrányok (DRB Bank, Széchenyi Bank) után valószínűleg sokakban merül fel a kérdés: még mindig biztonságos bankban tartani a pénzünket? Hova vigyük most a pénzünket?

Ilyen helyzetekben megnő azok száma, akik kerülnek a bankokkal való kapcsolatot, vannak olyanok, akik ingatlanba, műkincsbe, nemesfémbe fektetnek. Ezek azonban általában nehezen érhetőek el a magyar kisbefektetők számára. A biztosítási piacon nem volt pánik, teljesen más háttérrendszerrel működnek - viszontbiztosítás -, vagyis a szektor stabilabban működik, mint a brókercégek, sőt még a bankoknál is kiszámíthatóbban. A magyar családok több mint fele a váratlan kiadásokra (55 százalék) készül fel a megtakarításaikkal, és nem sokkal vannak tőlük lemaradva azok, akik nyugdíjra tesznek félre (49 százalék).

Miért nyugdíjra? MERT:

- **90 ezer** forint alatti nyugdíjat kap a hazai nyugdíjasok **50%-a**
- **2030-35**-ben nyugdíjba menők valószínű, hogy a fizetésük **20%-át** kapják nyugdíjként
- **30 ezer** forint alatt a hivatalos hazai nyugdíjminimum
- **55 év** feletti aktív dolgozók **37%-a** csak állami nyugdíjra számít
- **100** aktív dolgozó, **103** nyugdíjast tart majd el 2040-ben

Hol van biztonságban a megtakarítás?

UNIQA Group

Az UNIQA az osztrák identitást és az európai eszmevilágot tudatosan ötvöző biztosítótársaság. A jogelődjei révén több mint 150 éves múltta visszatekintő ausztriai UNIQA az évek során megszerzett tudását és tapasztalatát folyamatosan új és jövőorientált elemekkel egészíti ki. Üzleti tevékenységük középpontjában ügyfeleink egyedi igényei állnak. A legmagasabb minőségi elvárásokkal párosuló aktivitás, biztonság és innováció előnyöket hoz ügyfeleik számára. Az UNIQA Közép- és Kelet-Európa meghatározó biztosítói közé tartozik, 20 országban több mint 40 társasággal van jelen, Magyarországon is a nagy társaságok közé tartozik.

Még ma gondoskodjon a privát nyugdíjáról!

Az állami nyugdíj önmagában egy magas kockázat a tényeket ismerve. A klasszikus felosztó-kirovó rendszer csak akkor tartható fenn hosszabb távon, ha a bevételek magasabbak, mint a kiadások. A születési adatok, a tényleges befizetők számának drasztikus csökkenése miatt a rendszert már most is folyamatosan toldozzák. A nyugdíjrendszer esetén 2020 és 2040 között biztosan beüt a krach, hiszen a mai adatokat és a folyamatokat ismerve ugyanannyi nyugdíjas lesz, mint aktív dolgozó ember. Ezt a kockázatot csak úgy tudjuk csökkenteni, ha tudatosan felkészülünk az idős korunkra egy nyugdíj-megtakarítással.

Miért az ÉRDEKVÉDELEM Nyugdíjprogram? MERT:

- **90%** nyugdíjbónusz – csak ebben a programban- azonnali jóváírása az első évben az éves díjat figyelembe véve. **PIACI ELŐNY!**
- **20%** adójóváírás lehetősége, az éves befizetés arányában, maximum 130.000 Ft/év
- **1-5%** díjfizetési bónusz, éves befizetés nagyságától függően
- **10-26% átlaghozam** (2009 - 2014. év)
- **10.000 Ft** havi megtakarítással indítható, minél előbb indítva, komoly tőke gyűjthető össze
- **Adó-és járulégmentes** kifizetés lejáratkor egyben vagy életjáradék formájában

Éves SAJÁT befizetés 1. év	120.000 Ft	240.000 Ft	300.000 Ft	360.000 Ft	480.000 Ft	600.000 Ft	650.000 Ft
Havi utalás esetén	10.0000 Ft/hó	20.000 Ft/hó	25.000 Ft/hó	30.000 Ft/hó	40.000 Ft/hó	50.000 Ft/hó	-
+UNIQA nyugdíjbónusz 90%	108.000 Ft	216.000 Ft	270.000 Ft	324.000 Ft	432.000 Ft	540.000 Ft	585.000 Ft
+UNIQA díjfizetési bónusz	-	2.400 Ft	6.000 Ft	7.200 Ft	14.400 Ft	30.000 Ft	32.500 Ft
+NAV adójóváírás 20%	24.000 Ft	48.000 Ft	60.000 Ft	72.000 Ft	96.000 Ft	120.000 Ft	130.000 Ft

Létezik ennél jobb indulás?

A táblázat az 1. éves saját befizetést és az összeghez járó, más-más befizetéseket mutatja.

A mai szabályozók szerint a NAV adójóváírás és az UNIQA díjfizetési bónusz minden évben igényelhető!



Érdeklődni lehet: Tancsa Zoltán
telefon: +36 30 997 8787 | e-mail: info@nyugdijplusz.hu

PADOSZ

Családi horgásznapi



a **Vörösmalom tó-nál**
2015. május 30.

Várható események:

Majális — május 1.
ASE Sportpálya

Horgásznapi — május 30.



Majális 2015

ASE Sporttelep május 1.

- 5:00 **Kapunyitás** (Kérjük a sporttelep területét a gépjárművekkel 6:30-ig elhagyni szíveskedjenek.)
Főzőverseny alapanyag átadás
- 7:00 **Majális Foci Kupa** - szervezetek közötti mérkőzések
- 9:30 **11-es rúgó verseny**
Sportágválasztó programok: judo, karate, twirling, sakk (Ács Péter sakk szimultán),
búvárkodás, íjászat, floorball, boccia, röplabda, kajak-kenu
Roger Schilling fúvószenekar műsora
- 10:00 **Kézműves programok:** illatpárna, bőrészter, gömbfülbevaló, mozaik,
képeslapkészítés, virághajtogatás
Arcfestés, csillámtetoválás, lufihajtogatás bohóc
Légvárak, óriás csúszdák, bag jump, hőlégballonos függeszkedés,
buborék foci, óriás zorb, euro bungee jumping, mászófal, segway
Optimum Fitness Klub programja: köredzések, életmód tanácsadás
- 11:00 **Duna Party Táncklub**
Gasztro show Katona Dániel mesterszakáccsal
- 11:30 **Készételek zsűrizése**
- 12:00 **The Bits fellépése**
- 12:45 **Főzőverseny eredményhirdetés**
- 13:00 **Tűzvirág Táncegyüttes műsora**
- 14:00 **Igazgatósági Nívódíjak átadása**
- 15:00 **Destiny's Dancers Tánccsoport műsora**
- 15:30 **Iberican Táncegyesület műsora**
- 16:00 **CoffeeRing fellépése**
- 17:30 **Back II Black és Nagy Edmond fellépése**
- 21:00 **Kapuzárás**

Gyere el és hozd a családot, barátokat, ismerősöket is!



HAVONTA
A BEJÁRATOKNÁL
ÉS AZ INTRANETEN



Mi újság
a **PADOSZ** - nál?

A PADOSZ információs kiadványa

Szerkesztő: Az Információs Bizottság munkacsoportja

Felelős kiadó: Lőrincz László elnök

Telefon: (75-50) 87 08, e-mail: padosz@nnp.hu

