

ERZSÉBET KIRÁLYNÉ SZÁLLODA KORLÁTOLT FELELŐSSÉGŰ TÁRSASÁG

JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

Preambulum: 2022.február10-én Gödöllő Város Képviselő Testülete határozatával jóváhagyta az Erzsébet Királyné Szálloda Kft Javadalmazási és Közzétételi szabályzatát, mely a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5.§ (3) bekezdésében foglalt kötelező rendelkezése alapján jött létre, azon oknál fogva, hogy az Erzsébet Királyné Szálloda Korlátolt Felelősségű Társaság („Társaság”) (Cj.szám: 13-09-178485/20) Gödöllő Város 100%-os tulajdonában áll, annak egyszemélyes társasága, így köztulajdonban lévő gazdasági társaságnak minősül.

A szabályzat a Társaság vezető tisztségviselőire, vezető beosztású munkavállalóira, valamint a felügyelőbizottság 3 tagjára vonatkozik.

1. Munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő és vezető állású munkavállalók javadalmazása

- 1.1 A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. tv. („Törvény”) a köztulajdonban álló gazdasági társasággal munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, továbbá a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I tv. (a továbbiakban: „Mt.”) 208 §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről és annak rendszeréről a társaság legfőbb szerve szabályzatot alkot.
- 1.2 Az ügyvezető alapbérét és béren kívüli juttatását Gödöllő Város Önkormányzatának Képviselő Testülete határozza meg. Az ügyvezető évente egy alkalommal jutalomban részesíthető. A jutalom mértékéről Gödöllő Város Képviselő Testülete dönt a Felügyelőbizottság javaslata alapján. A döntésre a tárgyévet megelőző évet lezáró gazdasági beszámoló elfogadása után kerülhet sor.
- 1.3 Költségtérítés: Az ügyvezető jogosult a saját tulajdonú gépkocsi használatával kapcsolatos költségeinek megtérítésére a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően, ha annak igénybevétele hivatali tevékenységek ellátásához szükséges.
- 1.4 Az Mt. 208 § (1) bekezdése alapján vezetőnek minősülő, munkaviszonyban álló munkavállalók havi személyi alapbére nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.
- 1.5 Az Mt. 208 § (2) bekezdése hatálya alá nem eső munkavállalók esetében pedig a munkáltatói jogokat gyakorló vezető tisztségviselő dönt, amelyről a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni. Teljesítmény követelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar. A szabályzatot az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

2. Nem munkaviszonyban álló tisztségviselők javadalmazása

- 2.1 A Felügyelőbizottság elnök és tag díja: 50 000,-Forint/fő/hó
- 2.2 A Felügyelőbizottság elnöke és tagjai más javadalmazásra nem jogosultak.

3. Munkaviszony megszűnése esetén biztosított juttatások

- 3.1 Felmondási idő és a felmondási időre járó javadalmazásra vonatkozó szabályok: Az Mt. 69. § (I) bekezdés szerint a felmondási idő 30 nap, mely a (2) bekezdés szerint a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő után az a) - g) pontok szerint

meghosszabbodik maximum 60 nappal. Az Mt. 70. § (I) bekezdés szerint a munkáltató rendes felmondása esetén a munkavállalót a munkavégzés alól a felmondási idő felére fel kell menteni. A (3) bekezdés szerint a munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg.

- 3.2 Végkielégítésre vonatkozó szabályok: A munkavállalót az Mt. 77. § (I) bekezdése szerint végkielégítés illeti meg, ha a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy az Mt. 63. § (I) bekezdés d) pontja alapján szűnik meg a munkaviszony. A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §), b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó tartamát.
- 3.3 Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy nem egészségi okkal összefüggő képessége volt.

4. Felügyelőbizottsági megbízás megszűnése esetére vonatkozó szabályozás

- 4.1 A Törvény 6. § (3) bekezdésének megfelelően a felügyelőbizottság elnökének és tagjainak e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

5. Közzétételi kötelezettség

- 5.1 Munkavállalók, valamint megbízási jogviszonyban lévő vezető tisztségviselők járandóságai: A Törvény 2. § (2) bekezdés I. pontja szerint a gazdasági társaság köteles közzétenni - a közzététel időpontjában fennálló adatok alapján - a vezető tisztségviselő - azaz az ügyvezető igazgató, a felügyelőbizottsági elnök és tagok részére nyújtott pénzbeli és egyéb juttatásokat, megbízási díjakat és ezen felüli egyéb járandóságokat, valamint a felmondási időre, végkielégítésre és a jogviszony megszűnése esetén járó pénzbeli juttatásokra vonatkozó adatokat.

- 5.2 A közzétételi kötelezettségének a Társaság az alábbi honlapon tesz eleget:
<https://erzsebetkiralyne.accenthotels.com/hu/kozerdeku-adatok>

A fenti szabályzat Gödöllő Város Önkormányzata Képviselő-testületének 37/2025.(II.20.) számú önkormányzati határozatával lép hatályba.

Gödöllő, 2025. február 20.

Gödöllő Város Önkormányzata
képviselőjében:



Dr. Gémesi György
polgármester