



Zaświadczenie jest ważne przez okres 30 dni od daty wystawienia

.....
Stempel firmowy zakładu pracy wraz z adresem,
(NIP i REGON).

....., dnia
Miejscowość i data wystawienia (dzień, miesiąc, rok)

ZAŚWIADCZENIE O ZATRUDNIENIU I WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA

Zaświadcza się, że Pan/Pani* PESEL

jest zatrudniony/zatrudniona od dnia: obecnie na stanowisku

Na podstawie:	☐ umowy o pracę ☐ kontraktu zawartej na czas nieokreślony ☐ umowy o pracę ☐ kontraktu zawartej na czas określony do dnia, będącej: ☐ pierwszą ☐ kolejną umową o pracę, z przerwą pomiędzy umowami ¹ : do ☐ 1 m-ca / do ☐ 3 m-y / ☐ inna (jaka?) ☐ mianowania/powołania/wyboru na czas: ☐ nieokreślony / ☐ określony do dnia, będącego: ☐ pierwszym / ☐ kolejnym mianowaniem/powołaniem/wyborem, z przerwą pomiędzy zatrudnieniem w drodze mianowania/powołania/wyboru: do ☐ 1 m-ca do ☐ 3 m-y ☐ inna (jaka?) ☐ umowy zlecenia ☐ umowy o dzieło ☐ innej umowy (jakiej):
Dane o wynagrodzeniu za ostatnie: ☐ 12 miesięcy / ☐ miesięcy (jeżeli zatrudnienie poniżej 12 miesięcy należy wpisać faktyczny okres zatrudnienia): ²	
Średnie miesięczne wynagrodzenie netto ³ [A+B-C-D] PLN, w tym:	
[A] wynagrodzenie zasadnicze: PLN	[B] regulaminowe ⁴ premie ⁵ i dodatki PLN
[C] Wynagrodzenie Pracownika jest obciążone z tytułu orzeczeń sądowych (zajęcia /tytuły egzekucyjne /inne) lub innych tytułów egzekucyjnych	☐ Nie ☐ Tak, w kwocie (kwota w PLN)
[D] Potrącenia z innych tytułów:	☐ Nie ☐ Tak (kwota w PLN) (jeżeli dotyczy): ☐ pożyczki socjalne/mieszkaniowe (np. ZFŚS) ☐ kredyty pracownicze ☐ kasa zapomogowo-pożyczkowa ☐ Pracowniczy Plan Kapitałowy ☐ inne
Pracownik aktualnie:	☐ przebywa na urlopie wychowawczym/bezpłatnym dłuższym niż 30 dni/zwolnieniu lekarskim powyżej 30 dni: ☐ TAK ☐ NIE ☐ przebywa na urlopie macierzyńskim ☐ TAK ☐ NIE ☐ znajduje się w okresie wypowiedzenia: ☐ TAK ☐ NIE ☐ znajduje się w okresie wypowiedzenia w związku z przejściem na emeryturę/rentę ☐ TAK ☐ NIE ☐ umowa o pracę rozwiązuje się na mocy porozumienia stron z dniem
Pracodawca:	☐ znajduje się w stanie upadłości/ likwidacji/ postępowania naprawczego (w restrukturyzacji) ☐ TAK ☐ NIE

Oświadczam, że znane mi są konsekwencje z tytułu odpowiedzialności karnej wynikającej z podania danych niezgodnych ze stanem faktycznym.

.....
Pieczęć funkcyjna i podpis⁶ Pracodawcy
lub osoby upoważnionej do wystawienia zaświadczenia

OŚWIADCZENIE

Wyrażam zgodę na udostępnianie zamieszczonych powyżej danych i informacji Bankowi Spółdzielczemu w Głogowie Małopolskim oraz upoważniam zakład pracy do ich telefonicznego potwierdzenia lub – według uznania Banku Spółdzielczego w Głogowie Małopolskim - potwierdzenia w innym trybie. Przyjmuję do wiadomości, że zaświadczenie wypełnione niekompletnie lub nieczytelnie nie będzie honorowane.

.....
Data i czytelny podpis Pracownika

-
- ¹ wypełnić, jeżeli zaznaczono opcję kolejna umowa na czas określony, kontrakt lub kolejne mianowanie, powołanie, wybór
- ² w przypadku zatrudnienia na umowę zlecenia, umowę o dzieło lub inną umowę cywilnoprawną zamiast średniego miesięcznego wynagrodzenia netto należy podać średni miesięczny przychód.
- ³ z wyłączeniem nagród jubileuszowych, diet z tytułu poniesionych kosztów, jednorazowych ekwiwalentów np. na pokrycie ubioru służbowego, dofinansowania do okularów, dofinansowania do wypoczynku - wynagrodzenie powinno być pomniejszone o obciążenia z tytułu: zajęć/ tytułów egzekucyjnych / pożyczek udzielonych przez Pracodawcę / potrąceń na kasę zapomogowo-pożyczkową / potrąceń na Pracowniczy Plan Kapitałowy/ innych
- ⁴ za regulaminowe uznaje się premie i dodatki, których warunki określają wewnątrzzakładowe przepisy płacowe Pracodawcy i które stanowią stały element wynagrodzenia pracownika – w przypadku dodatków - przysługujące za określone czynności, pełnione funkcje albo warunki pracy i nie zależnie od wyników pracy, lecz od związanej z nią odpowiedzialności, obciążenia obowiązkami lub nietypowych, trudnych warunków pracy – w przypadku premii – przysługujące zawsze po spełnieniu warunków określonych w tych przepisach, przy czym nie jest premią regulaminową premia, o której warunkach przyznania, wysokości i częstotliwości decyduje Pracodawca według swojego uznania.
- ⁵ z uwzględnieniem premii rocznej, w tym 13-tki, 14-tki, kwota premii podzielona przez 12; dla premii półrocznej – kwota premii podzielona przez 6; dla premii kwartalnej - kwota premii podzielona przez 3
- ⁶ W przypadku braku pieczęci funkcyjnej podpis powinien być czytelny.