



Zaświadczenie ważne jest 30 dni od daty wystawienia.

ZAŚWIADCZENIE o zatrudnieniu i wysokości wynagrodzenia

Stempel firmowy zakładu pracy z adresem, NIP i Regon

Miejscowość i data wystawienia
(dzień, miesiąc, rok)

Zaświadczą się, że Pan/Pani* PESEL | | | | | | | | | |

jest zatrudniony/zatrudniona:

Od dnia:

|| - || - || || (dzień, miesiąc, rok)

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):
- na stanowisku

Dane o wynagrodzeniu ² :

za ostatnie 12 miesięcy (jeśli Pracownik jest zatrudniony 12 miesięcy i dłużej) : ⁵

Średnie miesięczne wynagrodzenie netto w PLN

.....(średniomiesięczna kwota w PLN)

W tym:

- Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze netto w PLN

.....(średniomiesięczna kwota w PLN)

- Średnie miesięczne zmienne wynagrodzenie netto: regulaminowe³ premie⁴ i dodatki

.....(średniomiesięczna kwota w PLN)

za ostatnie miesięcy (uzupełnić liczbą miesięcy zatrudnienia Pracownika, gdy trwa ono krócej niż 12 miesięcy) :

Średnie miesięczne wynagrodzenie netto w PLN

.....(średniomiesięczna kwota w PLN)

W tym:

- Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze netto w PLN

.....(średniomiesięczna kwota w PLN)

- Średnie miesięczne zmienne wynagrodzenie netto: regulaminowe³ premie⁴ i dodatki

.....(średniomiesięczna kwota w PLN)

Wynagrodzenie Pracownika jest obciążone z tytułu orzeczeń sądowych (zajęcia /tytuły egzekucyjne /inne) lub innych tytułów egzekucyjnych

- ☐ Tak, w kwocie(kwota w PLN)
- ☐ Nie

Potrącenia z innych tytułów:

- ☐ **Tak** (kwota w PLN) ☐ **Nie**
(jeśli dotyczy):
☐ pożyczki socjalne/mieszkaniowe (np. ZFŚS) ☐ kredyty pracownicze ☐ kasa zapomogowo-pożyczkowa
☐ Pracowniczy Plan Kapitałowy ☐ inne



Zaświadczenie ważne jest 30 dni od daty wystawienia.

Pracownik:	☐ 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/imienna z podaniem stanowiska lub
 prawa do wystawienia zaświadczenia (np. właściciel, wspólnik)**

.....
Podpis osoby upoważnionej do wystawienia zaświadczenia

OŚWIADCZENIE

Wyrażam zgodę na udostępnianie zamieszczonych powyżej danych i informacji Bankowi Spółdzielczemu w Lubartowie oraz upoważniam zakład pracy do ich telefonicznego potwierdzenia lub – według uznania Banku Spółdzielczego w Lubartowie - 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 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

³ za regulaminowe uznaje się premie i dodatki, których warunki określają wewnętrzzakładowe 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.

⁴ 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

⁵ w przypadku zatrudnienia na umowę zlecenia, umowę o dzieło lub inną umowę cywilnoprawną zamiast średniego miesięcznego wynagrodzenia netto należy podać średni miesięczny przychód.