

.....
Stempel firmowy zakładu pracy z adresem, NIP i Regon

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

ZAŚWIADCZENIE o zatrudnieniu i wysokości wynagrodzenia

Zaświadczam, że Pan/ Pani*, PESEL

jest zatrudniony/zatrudniona:	
Od dnia:	-.....-..... (dzień – miesiąc – rok)
Pełna nazwa zakładu pracy (nazwa, adres, NIP, REGON)	
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 wynagrodzeniu² za ostatnie : ☐ 12 miesięcy / ☐ miesięcy (jeżeli zatrudnienie poniżej 12 miesięcy należy wpisać faktyczny okres zatrudnienia)	
Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze netto w PLN	 (średniomiesięczna kwota w PLN) Słownie:.....
Średnie zmienne wynagrodzenie netto: regulaminowe³ premie⁴ i dodatki	wypłacane co 1 miesiąc: (kwota w PLN) wypłacane co ☐ kwartał / ☐ półrocze / ☐ rok: (kwota w PLN) wypłacane co ☐ kwartał / ☐ półrocze / ☐ rok: (kwota w PLN)
Wynagrodzenie Pracownika jest obciążone z tytułu orzeczeń sądowych (zajęcia/ tytuły egzekucyjne/ inne) lub innych tytułów egzekuc.	☐ Tak, w kwocie (kwota w PLN) ☐ Nie
Potrącenia z innych tytułów:	☐ Tak (kwota w PLN) ☐ Nie (jeżeli dotyczy): ☐ pożyczki socjalne/ mieszkaniowe (np. ZFŚS) ☐ kredyty pracownicze ☐ kasa zapom.-pożyczkowa ☐ inne
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 emeryt./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 Legionowie oraz upoważniam zakład pracy do ich telefonicznego potwierdzenia lub według uznania Banku Spółdzielczego w Legionowie 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/ innych;

³ 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;

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.