

Szczecin, 2024-09-30

GRZEGORZ GRZELCZYK

NIP 8511005008

71-627 Szczecin, 1 Maja 38/39/BUD. A

WIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że Mróz Hanna urodzona 1960-06-02
była zatrudniona GRZEGORZ GRZELCZYK 71-627 Szczecin, 1 Maja 38/39/BUD. A
w okresie od 2022-06-12 do 2023-06-11 w wymiarze etatu: 1/1
w okresie od 2024-03-01 do 2024-09-30 w wymiarze etatu: 3/4
2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywała pracę tymczasową na rzecz: - nie dotyczy
3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywała pracę
w okresie od 2022-06-12 do 2024-09-30 na stanowisku: specjalista ds. kadr i płac
4. Stosunek pracy ustał w wyniku:
art. 30 § 1 p. 1 K.p. - na mocy porozumienia stron
5. Został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36 § 1 Kodeksu pracy: - nie dotyczy
6. W okresie zatrudnienia pracownik:
 - 1) wykorzystała zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148(1) §1 Kodeksu pracy: 0
(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
 - 2) wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze: 9 dni tj. 72.0 godzin
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
w tym urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167 § 2 Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy: nie dotyczy
 - 3) wykorzystała urlop opiekuńczy w wymiarze: 0
 - 4) korzystał z urlopu bezpłatnego: nie dotyczy
 - 5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze: 0.0 w 0.0 godzinach
 - 6) wykorzystał urlop rodzicielski udzielony na podstawie: nie dotyczy
 - 7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie: nie dotyczy
 - 8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

9) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy 0.0

(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 188 Kodeksu pracy : nie

(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) był niezdolny do pracy przez okres: 14.0 dni

(liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

12) nie

(dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia, przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003 r., zgodnie z art. 92 § 1(1) Kodeksu pracy obowiązującym w tym okresie)

13) odbył służbę wojskową w okresie: nie dotyczy

(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

15) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy:

16) okresy nieskładkowe:

Choroba (wynagr.) w okresie od 2022-10-17 do 2022-10-24 dni 8.0

Choroba (wynagr.) w okresie od 2022-10-25 do 2022-10-28 dni 4.0

Choroba (wynagr.) w okresie od 2023-07-03 do 2023-07-07 dni 5.0

Choroba (wynagr.) w okresie od 2023-10-02 do 2023-10-04 dni 3.0

Choroba (wynagr.) w okresie od 2023-12-18 do 2023-12-23 dni 6.0

Choroba (wynagr.) w okresie od 2024-04-02 do 2024-04-15 dni 14.0

Choroba (zasiłek) w okresie od 2023-12-24 do 2023-12-27 dni 4.0

Choroba (zasiłek) w okresie od 2024-04-16 do 2024-04-30 dni 15.0

Choroba (zasiłek) w okresie od 2024-05-01 do 2024-05-31 dni 31.0

Choroba (zasiłek) w okresie od 2024-06-01 do 2024-06-30 dni 30.0

Choroba (zasiłek) w okresie od 2024-07-01 do 2024-07-31 dni 31.0

Choroba (zasiłek) w okresie od 2024-08-01 do 2024-08-31 dni 31.0

Choroba (zasiłek) w okresie od 2024-09-01 do 2024-09-11 dni 11.0

(okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust. 1, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty)

7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

nie dotyczy

8. Informacje uzupełniające: świadectwo sporządzono na podstawie akt osobowych pracownika.

.....
(pieczęć i podpis pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu)

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania wiadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie wiadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania wiadectwa pracy, prawo wystąpienia z daniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania wiadectwa pracy, danie sprostowania wiadectwa pracy wnosi się do sądu pracy. (podstawa prawna – art. 97 § 2 Kodeksu pracy)

(podstawa prawna - art. 97 §2(1) Kodeksu pracy)

Dane pracodawcy:

GRZEGORZ GRZELCZYK

71-627 Szczecin, 1 Maja 38/39/BUD. A

NIP : 8511005008

Dane pracownika:

Mróz Hanna

zamieszkała w 72-005 Warzymice, - 14 o/-

INFORMACJA

W związku z rozwiązaniem/wygaśnięciem umowy o pracę zawartej w dniu 2023-04-28, na podstawie art. 946 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. 2016r. poz. 1666, 2138 i 2255, z 2017r. poz. 60 i 962, z 2018r., poz.4) informuję, iż :

1. Na podstawie art. 94 pkt 9b/art. 945 § 2 okres przechowywania Pani/Pana dokumentacji pracowniczej wynosi 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu/wygaśnięciu.

2. Ma Pani/Pan możliwość odbioru dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 94 pkt 9b/art. 945 § 2 tj. 31.01.2035r.

3. Dokumentacja pracownicza w przypadku jej nieodebrania w okresie, o którym mowa w pkt. 2 podlega zniszczeniu.

Mróz Hanna

(data i podpis pracownika)

Wioletta Daniluk

(podpis pracodawcy

lub osoby reprezentującej pracodawcę)

