Załącznik nr 1

**Regulamin Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim**

**w sprawie szczegółowych zasad przyznawania bonów dla osób bezrobotnych   
do 30 roku życia**

**Rozdział I**

**Postanowienia ogólne**

**§ 1**

1. Regulamin określa:
2. zasady przyznawania środków finansowychna organizację bonu szkoleniowego, bonu stażowego, bonu zatrudnieniowego oraz bonu na zasiedlenie,
3. zasady rozpatrywania wniosków o przyznanie bonu szkoleniowego, bonu stażowego, bonu zatrudnieniowego oraz bonu na zasiedlenie dla osób bezrobotnych do 30 roku życia.
4. Zasady przyznawania środków finansowych i rozpatrywania wniosków określone   
   w regulaminie mają na celu:
5. zapewnienie jednolitego sposobu postępowania w załatwianiu spraw,
6. usprawnienie procesu oceny wniosków,
7. zapewnienie jawności oraz pisemności procesu oceny wniosków,
8. umożliwienie wnioskodawcy powszechnego dostępu do skorzystania ze środków finansowych przeznaczonych na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji osób bezrobotnych,
9. racjonalne gospodarowanie środkami finansowymi.
10. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
11. **bonie szkoleniowym**- oznacza to gwarancję skierowania na szkolenie wskazane przez osobę bezrobotną, której bon przyznano, a także opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z jego podjęciem,
12. **bonie stażowym**- oznacza to gwarancję skierowania bezrobotnego do odbycia stażu na okres 6 miesięcy do pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego, o ile pracodawca ten zobowiąże się do zatrudnienia osoby bezrobotnej po zakończeniu stażu przez okres kolejnych 6 miesięcy na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy,
13. **bonie zatrudnieniowym**- oznacza to gwarancję dla przyszłego pracodawcy refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne,   
    w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu urząd przyznał bon,
14. **bonie na zasiedlenie**- oznacza to gwarancję przyznania osobie bezrobotnej do 30 roku życia środków finansowych na pokrycie kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania,
15. **bezrobotnym do 30 roku życia**- oznacza to bezrobotnego, który do dnia zastosowania wobec niego usług lub instrumentów rynku pracy nie ukończył 30 roku życia,
16. **dyrektorze**- oznacza to Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim,
17. **dziale IRP**- oznacza to Dział Instrumentów Rynku Pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lidzbarku Warmińskim przy ulicy Dębowej 8.
18. **dziale URP**- oznacza to Dział Usług Rynku Pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy   
    w Lidzbarku Warmińskim przy ulicy Dębowej 8,
19. **Indywidualnym Planie Działania**- oznacza to plan działań obejmujący podstawowe usługi rynku pracy (np. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe) wspierane instrumentami rynku pracy (np. staże, prace interwencyjne) w celu zatrudnienia bezrobotnego,
20. **podmiocie prowadzącym działalność gospodarczą**- oznacza to osobę fizyczną   
    lub prawną posiadającą wpis do ewidencji działalności gospodarczej bądź Krajowego Rejestru Sądowego,
21. **pracodawcy**- oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudnia ona co najmniej jednego pracownika,
22. **przedsiębiorcy**- oznaczato[podmiot](http://pl.wikipedia.org/wiki/Podmiot_prawa), który prowadzi we własnym imieniu [działalność gospodarczą](http://pl.wikipedia.org/wiki/Dzia%C5%82alno%C5%9B%C4%87_gospodarcza) (art. 431 [k.c.](http://pl.wikipedia.org/wiki/Kodeks_cywilny), art. 4 ust. 1 [ustawy o swobodzie działalności gospodarczej](http://pl.wikipedia.org/wiki/Ustawa_o_swobodzie_dzia%C5%82alno%C5%9Bci_gospodarczej)), a także wspólników [spółki cywilnej](http://pl.wikipedia.org/wiki/Sp%C3%B3%C5%82ka_cywilna) w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.
23. **premii dla pracodawcy**- oznacza to premię dla Organizatora stażu, który zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres 6 miesięcy po zakończeniu stażu w ramach bonu stażowego,
24. **profilu pomocy**- oznacza to określany przez Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim zakres form pomocy określonych w ustawie, właściwy ze względu   
    na potrzeby bezrobotnego,
25. **punkcie filialnym**- należy przez to rozumieć Punkt Filialny Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim przy ulicy Dworcowej 4 w Ornecie,
26. **urzędzie/PUP**- należy przez to rozumieć Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim,
27. **wnioskach**- należy przez to rozumieć wnioski o przyznanie bonu szkoleniowego, bonu stażowego, bonu zatrudnieniowego oraz bonu na zasiedlenie.

**Rozdział II**

**Zasady rozpatrywania wniosków**

**§ 2**

1. Nabór wniosków ma permanentny (stały) charakter i obowiązuje od daty ogłoszenia przez Dyrektora do czasu wyczerpania środków finansowych przeznaczonych   
   na realizację zadania.
2. Wnioski będą przyjmowane zgodnie z ogłoszeniem o naborze wniosków w trybie konkursowym zamieszczanym w siedzibie urzędu, w punkcie filialnym oraz na stronie internetowej [www.puplidzbark.pl](http://www.puplidzbark.pl).
3. Wnioski, które wpłyną po wstrzymaniu/zamknięciu naboru wniosków w trybie konkursowym, o którym mowa w ust. 2 nie będą podlegały rozpatrzeniu, a złożone dokumenty nie będą podległy zwrotowi.
4. Wnioski należy składać na obowiązujących w urzędzie formularzach dostępnych   
   w dziale IRP, URP bądź w punkcie filialnym oraz na stronie internetowej [www.puplidzbark.pl](http://www.puplidzbark.pl).
5. Wnioski można składać bezpośrednio w sekretariacie urzędu, w dziale IRP, URP, bądź   
   w punkcie filialnym w godzinach 7:00 – 15:00 lub za pośrednictwem kuriera lub poczty (w przypadku wniosków doręczonych drogą korespondencyjną liczy się data wpływu wniosku do urzędu).
6. Wnioski będą mogły zostać jednorazowo uzupełnione, bądź skorygowane,   
   po uprzednim powiadomieniu Wnioskodawcy przez urząd. W przypadku braku uzupełnienia lub skorygowania wniosku w wyznaczonym przez urząd terminie, wniosek zostanie rozpatrzony negatywnie i nie będzie podlegał dalszej ocenie.
7. Złożenie wniosku o przyznanie bonu dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia nie jest równoznaczne z przyznaniem bonu.
8. Wnioski będą oceniane przez doradcę klienta w zakresie zasadności i celowości przyznania bonu.
9. Ocena wniosków będzie dokonywana w oparciu o obowiązujące kryteria karty oceny doradcy klienta, które zostaną podane do publicznej wiadomości w formie ogłoszenia m.in. na stronie internetowej urzędu, tj. [www.puplidzbark.pl](http://www.puplidzbark.pl).
10. Wnioski będą rozpatrywane w terminie do 30 dni od dnia ich złożenia. Decyduje data wpływu do urzędu kompletnego wniosku.
11. Ostateczną decyzję dotyczącą przyznania bonu podejmuje Dyrektor urzędu.
12. Wnioskodawca zostanie pisemnie poinformowany o sposobie rozpatrzenia złożonego wniosku i terminie ważności bonu.
13. W przypadku niewywiązania się z terminu określonego w ust. 12, bezrobotny składa pisemny wniosek o wydłużenie terminu ważności bonu.
14. Po upływie terminu, o których mowa w ust. 12 oraz w przypadku niezłożenia pisemnego wniosku o wydłużenie terminu ważności bonu, bon straci ważność i nie będzie realizowany.
15. Od negatywnego rozpatrzenia wniosku nie przysługuje odwołanie.

**Rozdział III**

**Zasady szczegółowe przyznawania bonu szkoleniowego, bonu stażowego, bonu zatrudnieniowego oraz bonu na zasiedlenie**

**§ 3**

**Zasady szczegółowe przyznawania bonu szkoleniowego**

1. Bon szkoleniowy realizowany jest na podstawie art. 66 k ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r., poz. 1065 z późn. zm.).
2. O przyznanie bonu szkoleniowego może ubiegać się osoba bezrobotna zarejestrowana   
   w PUP, która spełnia wszystkie niżej wymienione przesłanki:
3. nie ukończyła 30 roku życia,
4. ma ustalony I lub II  profil pomocy,
5. realizacja bonu wynika z jej Indywidualnego Planu Działania,
6. uzyska pozytywną opinię doradcy klienta w zakresie zasadności i celowości przyznania bonu,
7. **uprawdopodobni podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej po ukończeniu szkolenia.**
8. W okresie ważności bonu, osoba bezrobotna, której przyznano bon musi znaleźć instytucję szkoleniową, która będzie posiadać aktualny wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych.
9. Maksymalna wartość kosztów wchodzących w skład bonu szkoleniowego w części finansowanej z Funduszu Pracy nie może przekroczyć 100% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu przyznania bonu szkoleniowego.
10. W ramach bonu szkoleniowego PUP może sfinansować koszty:
11. jednego lub kilku szkoleń, w tym koszty kwalifikacyjnego kursu zawodowego i kursu nadającego uprawnienia zawodowe – w formie wpłaty na konto instytucji szkoleniowej,
12. niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania,
13. przejazdu na szkolenia – w formie ryczałtu wypłacanego uczestnikowi szkolenia w wysokości:
14. do 150 zł – w przypadku szkolenia trwającego do 150 godzin,
15. powyżej 150 zł do 200 zł – w przypadku szkolenia trwającego ponad 150 godzin.
16. zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania – w formie ryczałtu wypłacanego uczestnikowi szkolenia w wysokości:
17. do 550 zł – w przypadku szkolenia trwającego poniżej 75 godzin,
18. powyżej 550 zł do 1100 zł – w przypadku szkolenia trwającego od 75   
    do 150 godzin,
19. powyżej 1100 zł do 1500 zł – w przypadku szkolenia trwającego ponad 150 godzin.
20. Bezrobotny pokrywa koszty przekraczające limit, o którym mowa w ust. 4.
21. Bezrobotny, któremu przyznany został bon szkoleniowy może złożyć dodatkowo wniosek o sfinansowanie kosztów przejazdu w okresie odbywania szkolenia w ramach bonu szkoleniowego wraz z oświadczeniem o wysokości kosztów przejazdów.

Koszty przejazdu na szkolenie zostaną wypłacone w formie ryczałtu, tj. kwoty pieniężnej ustalonej na podstawie oświadczenia i analizy trasy przejazdu z miejsca zamieszkania   
do miejsca odbywania szkolenia środkami najtańszego transportu zbiorowego.

1. Bezrobotny, któremu przyznany został bon szkoleniowy może złożyć dodatkowo wniosek o sfinansowanie kosztów zakwaterowania w okresie odbywania szkolenia   
   w ramach bonu szkoleniowego wraz z oświadczeniem o wysokości kosztów zakwaterowania. Koszty zakwaterowania uczestnika szkolenia zostaną wypłacone   
   w formie ryczałtu, tj. kwoty pieniężnej ustalonej na podstawie oświadczenia i analizy dokumentów potwierdzających zakwaterowanie, np. cennik hotelu.
2. Bezrobotny, który otrzyma bon szkoleniowy może wziąć udział w szkoleniu tylko   
   na podstawie skierowania z PUP.
3. Przerwanie szkolenia z winy bezrobotnego skutkuje zwrotem kosztów wypłaconych   
   w ramach  bonu szkoleniowego.
4. Realizacja szkolenia w ramach bonu szkoleniowego następuje na podstawie umowy zawieranej z instytucją szkoleniową po uprzednim złożeniu przez nią oferty.
5. Urząd w ramach bonu szkoleniowego nie organizuje szkoleń:
6. o kierunkach:
7. prawo jazdy kat. B – ponieważ nie jest uprawnieniem nadającym kwalifikacje zawodowe;
8. szkoleń językowych (z wyłączeniem szkoleń, gdzie język obcy jest dodatkowym elementem szkolenia podstawowego lub jest powiązany ze słownictwem branżowym).

Wnioski o zorganizowanie szkolenia w ramach bonu szkoleniowego w ww. kierunkach będą rozpatrywane negatywnie.

1. Urząd może nie wyrazić zgody na skierowanie na szkolenie w ramach bonu szkoleniowego w przypadku gdy osoba bezrobotna jest członkiem rodziny pracodawcy, który deklaruje zatrudnienie po szkoleniu.
2. Decyzja o skierowaniu osoby bezrobotnej na szkolenie w ramach bonu szkoleniowego będzie każdorazowo analizowana indywidualnie z uwzględnieniem sytuacji bezrobotnego i/lub sytuacji na lokalnym rynku pracy.

**§ 4**

**Zasady szczegółowe przyznawania bonu stażowego**

1. Bon stażowy realizowany jest na podstawie art. 66 l ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r.   
   o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r., poz. 1065 z późn. zm.) oraz na podstawie innych obowiązujących aktów prawnych, a także właściwych przepisów prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis.
2. O przyznanie bonu stażowego może ubiegać się osoba bezrobotna zarejestrowana   
   w PUP, która spełnia wszystkie niżej wymienione przesłanki:
3. nie ukończyła 30 roku życia,
4. ma ustalony I lub II profil pomocy,
5. realizacja bonu wynika z jej Indywidualnego Planu Działania,
6. uzyska pozytywną opinię doradcy klienta w zakresie zasadności i celowości przyznania bonu,
7. zobowiąże się do znalezienia w określonym przez PUP terminie organizatora stażu spełniającego kryteria określone w ust. 4,
8. zobowiąże się do podjęcia zatrudnienia po zakończeniu stażu przez okres co najmniej 6 miesięcy na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy   
   u organizatora stażu, u którego wcześniej odbywała staż w ramach przyznanego bonu stażowego.
9. W ramach bonu stażowego PUP może sfinansować:
10. koszty przejazdu do i z miejsca odbywania stażu w formie ryczałtu,
11. koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych - w formie wpłaty   
    na konto wykonawcy badania.
12. Bezrobotny, w ramach przyznanego bonu stażowego może odbywać staż u organizatora stażu:
13. który jest pracodawcą **lub przedsiębiorcą lub rolniczą spółdzielnią produkcyjną   
    lub pełnoletnią osobą fizyczną, zamieszkującą i prowadzącą na terytorium Rzeczpospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej   
    i rybnej, w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym obejmującym obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe   
    lub prowadzącej dział specjalny produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z dnia   
    20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2013 r. poz. 1403, 1623 i 1650) lub organizacją pozarządową,**
14. który nie zalega w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem w terminie wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem w terminie składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych,
15. który nie posiada zadłużenia w Urzędzie Skarbowym z tytułu zobowiązań podatkowych oraz w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych z tytułu opłaty składek   
    na ubezpieczenia społeczne,
16. który nie ogłosił wniosku o likwidację zakładu pracy oraz w stosunku, do którego   
    nie toczy się postępowanie upadłościowe,
17. który zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego, któremu przyznano bon stażowy przez okres co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu stażu na podstawie umowy   
    o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy,
18. który po uprzednim wezwaniu przez PUP złoży kompletny wniosek o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia, której przyznano bon stażowy, na odpowiednim druku,
19. u którego nie był zatrudniony w ramach umowy o pracę lub nie wykonywał innej pracy zarobkowej (np. na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia) w okresie ostatnich 12 miesięcy przed dniem złożenia wniosku,
20. u którego nie odbywał wcześniej stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub przygotowania zawodowego dorosłych w tym samym zawodzie lub specjalności jak zawód lub specjalność określone we wniosku.
21. Po znalezieniu odpowiedniego organizatora stażu i wypełnieniu przez niego części B bonu, osoba bezrobotna zwraca bon do siedziby PUP w wyznaczonym terminie.
22. PUP wzywa organizatora stażu do złożenia wniosku w sprawie zawarcia umowy   
    o zorganizowanie stażu dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia, której przyznano bon stażowy wraz z programem stażu.
23. Z zadań określonych w programie stażu, stanowiącym załącznik nr 1 do wniosku składanego przez organizatora stażu w ramach bonu stażowego, musi wynikać, że:
24. stażysta będzie wykonywał wszystkie zadania pod nadzorem opiekuna,
25. stażysta nie ponosi odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie,
26. Wniosek zostanie oceniony pod względem formalnym przez pracowników działu IRP   
    i URP w oparciu o obowiązujące kryteria oceny wniosków.
27. PUP może jednorazowo wezwać organizatora stażu wskazanego w części B   
    bonu do:
28. uzupełnienia wniosku w sprawie zawarcia umowy o zorganizowanie stażu dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia, której przyznano bon stażowy,
29. złożenia dodatkowych wyjaśnień lub dokumentów potwierdzających prawdziwość informacji wskazanych we wniosku o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu   
    do 30 roku życia, której przyznano bon stażowy.
30. Niedostarczenie dokumentów oraz wyjaśnień w wyznaczonym przez PUP terminie   
    lub nie zawarcie z PUP umowy w ciągu 30 dni od dnia otrzymania pisma o pozytywnym rozpatrzeniu wniosku o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia, której przyznano bon stażowy, z przyczyn leżących po stronie organizatora stażu, traktowane będzie, jako rezygnacja z przyjęcia osoby bezrobotnej   
    na staż, której przyznano bon stażowy.
31. PUP może odmówić skierowania osoby bezrobotnej na staż w ramach bonu stażowego do organizatora stażu, który korzysta ze wsparcia PUP w danym roku kalendarzowym lub którego współpraca z PUP w bieżącym roku oraz ubiegłym przebiegała nieprawidłowo, np.wnioskodawca niewywiązał się z warunków wynikających   
    z wcześniej zawartych umów, niewłaściwie realizował oferty pracy, itp.
32. Dyrektor, po dokonaniu analizy złożonego wniosku w ramach bonu stażowego oraz kierując się racjonalnością gospodarowania środkami Funduszu Pracy, podejmie ostateczną decyzję o sposobie rozpatrzenia wniosku.
33. Realizacja bonu stażowego następuje na podstawie umowy zawartej pomiędzy PUP a organizatorem stażu.
34. Staż realizowany w ramach bonu stażowego trwa 6 miesięcy.
35. Bezrobotny, który odbywa staż w ramach przyznanego bonu stażowego może złożyć dodatkowo wniosek o sfinansowanie kosztów przejazdu wraz z oświadczeniem   
    o wysokości kosztów przejazdów.

Koszty przejazdu na staż w ramach bonu stażowego zostaną wypłacone w formie ryczałtu, tj. kwoty pieniężnej ustalonej na podstawie oświadczenia i analizy trasy przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbywania stażu środkami najtańszego transportu zbiorowego.

1. Przerwanie stażu z winy bezrobotnego skutkuje zwrotem kosztów wypłaconych   
   w ramach bonu stażowego.
2. Przez cały okres trwania umowy urząd ma prawo dokonywania oceny prawidłowości wykonywania postanowień zawartej umowy.
3. Urząd może nie wyrazić zgody na zorganizowanie stażu w ramach bonu stażowego   
   w przypadku ograniczonej możliwości zweryfikowania prawidłowości realizacji zawartej umowy.
4. Urząd może nie wyrazić zgody na skierowanie na staż w ramach bonu stażowego   
   w przypadku gdy osoba bezrobotna jest członkiem rodziny wnioskodawcy.
5. Decyzja o skierowaniu osoby bezrobotnej na staż w ramach bonu stażowego będzie każdorazowo analizowana indywidualnie z uwzględnieniem sytuacji bezrobotnego i/lub sytuacji na lokalnym rynku pracy.
6. Organizator stażu w ramach bonu stażowego, który zatrudni bezrobotnego po stażu przez deklarowany okres 6 miesięcy na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy otrzyma premię.
7. Warunkiem wypłaty premii dla organizatora stażu w ramach bonu stażowego jest złożenie pisemnego wniosku wraz z załącznikami:
8. umowa o pracę wraz z zaświadczeniem potwierdzającym dalsze zatrudnienie osoby bezrobotnej po odbytym stażu w ramach bonu stażowego albo świadectwo pracy   
   w przypadku rozwiązania stosunku pracy po upływie 6 miesięcy,
9. dokument potwierdzający numer rachunku bankowego.
10. Premia dla organizatora stażu w ramach bonu stażowego jest wypłacana jednorazowo po upływie 6 miesięcy zatrudnienia po stażu. Jeżeli zawarta umowa o pracę zostanie rozwiązana przed upływem 6 miesięcy nie ma podstawy do wypłacenia pracodawcy premii. Nie ma możliwości proporcjonalnego wypłacenia części premii.

**§ 5**

**Zasady szczegółowe przyznawania bonu zatrudnieniowego**

1. Bon zatrudnieniowy realizowany jest na podstawie art. 66 m ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r., poz. 1065   
   z późn. zm.) oraz na podstawie innych obowiązujących aktów prawnych, a także właściwych przepisów prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis.
2. O przyznanie bonu zatrudnieniowego może ubiegać się osoba bezrobotna zarejestrowana w PUP, która spełnia wszystkie niżej wymienione przesłanki:
3. nie ukończyła 30 roku życia,
4. ma ustalony I lub II  profil pomocy,
5. realizacja bonu wynika z jej Indywidualnego Planu Działania,
6. uzyska pozytywną opinię doradcy klienta w zakresie zasadności   
   i celowości przyznania bonu,
7. zobowiąże się do znalezienia w określonym przez PUP terminie pracodawcy spełniającego kryteria określone w ust. 3,
8. zobowiąże się do podjęcia zatrudnienia przez okres co najmniej 18 miesięcy   
   na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.
9. Bezrobotny może być zatrudniony w ramach bonu zatrudnieniowego u pracodawcy:
10. który nie zalega w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem w terminie wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem w terminie składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych,
11. który nie posiada zadłużenia w Urzędzie Skarbowym z tytułu zobowiązań podatkowych oraz w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych z tytułu opłaty składek   
    na ubezpieczenia społeczne,
12. który nie ogłosił wniosku o likwidację zakładu pracy oraz w stosunku, do którego nie  toczy się postępowanie upadłościowe,
13. **który zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego, któremu przyznano bon zatrudnieniowy przez okres 18 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy przy refundacji przez pierwsze 12 miesięcy**,
14. który po uprzednim wezwaniu przez tutejszy PUP złoży kompletny wniosek   
    w sprawie refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia, któremu przyznano bon zatrudnieniowy, na odpowiednim druku,
15. Urząd może nie wyrazić zgody na zatrudnienie w ramach bonu zatrudnieniowego osób, które były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy u wnioskodawcy w okresie ostatnich 12 miesięcy przed dniem złożenia wniosku o przyznanie bonu zatrudnieniowego dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia, z wyłączeniem osób, które odbywały u wnioskodawcy praktyczną naukę zawodu.
16. Po znalezieniu odpowiedniego pracodawcy i wypełnieniu przez niego części B bonu, osoba bezrobotna zwraca bon zatrudnieniowy do siedziby PUP w wyznaczonym terminie.
17. PUP wzywa pracodawcę do złożenia wniosku w sprawie refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia, któremu przyznano bon zatrudnieniowy.
18. Wniosek zostanie oceniony pod względem formalnym przez pracowników działu IRP   
    i URP w oparciu o obowiązujące kryteria oceny wniosków.
19. PUP może jednorazowo wezwać pracodawcę do:
20. uzupełnienia wniosku w sprawie refundacji części kosztów wynagrodzenia   
    i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego   
    do 30 roku życia, któremu przyznano bon zatrudnieniowy,
21. złożenia dodatkowych wyjaśnień lub dokumentów potwierdzających prawdziwość informacji wskazanych we wniosku w sprawie refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia, któremu przyznano bon zatrudnieniowy.
22. Niedostarczenie dokumentów oraz wyjaśnień w wyznaczonym przez PUP terminie   
    lub nie zawarcie z PUP umowy w ciągu 30 dni od dnia otrzymania pisma o pozytywnym rozpatrzeniu wniosku w sprawie refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek   
    na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia, któremu przyznano bon zatrudnieniowy, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, traktowane będzie jako rezygnacja z refundacji części kosztów za zatrudnienie osoby bezrobotnej, której przyznano bon zatrudnieniowy.
23. PUP może odmówić skierowania osoby bezrobotnej w ramach bonu zatrudnieniowego   
    do pracodawcy, który korzysta ze wsparcia PUP w danym roku kalendarzowym   
    lub którego współpraca z PUP w bieżącym roku oraz ubiegłym przebiegała nieprawidłowo, np.wnioskodawca niewywiązał się z warunków wynikających   
    z wcześniej zawartych umów, niewłaściwie realizował oferty pracy, itp.
24. Dyrektor, po dokonaniu analizy złożonego wniosku w ramach bonu zatrudnieniowego oraz kierując się racjonalnością gospodarowania środkami Funduszu Pracy, podejmie ostateczną decyzję o sposobie rozpatrzenia wniosku.
25. Realizacja bonu zatrudnieniowego następuje na podstawie umowy zawartej pomiędzy PUP a pracodawcą.
26. W ramach zawartej umowy pracodawcy przysługuje refundacja przez okres pierwszych 12 miesięcy w wysokości zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt. 1 ustawy   
    z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy   
    (Dz. U. z 2017 r., poz. 1065 z późn. zm.), na dalszy okres 6 miesięcy wnioskodawca zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy bezrobotnego skierowanego w ramach bonu zatrudnieniowego w ramach własnych środków.
27. Przez cały okres trwania umowy urząd zastrzega sobie prawo dokonywania oceny prawidłowości wykonywania postanowień zawartej umowy.
28. Urząd może nie wyrazić zgody na zorganizowanie miejsca pracy w ramach bonu zatrudnieniowego w przypadku ograniczonej możliwości zweryfikowania prawidłowości realizacji zawartej umowy.
29. Urząd może nie wyrazić zgody na skierowanie do zatrudnienia w ramach bonu zatrudnieniowego w przypadku gdy osoba bezrobotna jest członkiem rodziny wnioskodawcy.
30. Decyzja o skierowaniu osoby bezrobotnej do zatrudnienia w ramach bonu zatrudnieniowego będzie każdorazowo analizowana indywidualnie z uwzględnieniem sytuacji bezrobotnego i/lub sytuacji na lokalnym rynku pracy.

**§ 6**

**Zasady szczegółowe przyznawania bonu na zasiedlenie**

1. Bon na zasiedlenie realizowany jest na podstawie art. 66 n ust. 1 ustawy z dnia   
   20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r., poz. 1065 z późn. zm.) oraz na podstawie innych obowiązujących aktów prawnych,   
   a także właściwych przepisów prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis.
2. O przyznanie bonu na zasiedlenie może ubiegać się osoba bezrobotna zarejestrowana   
   w PUP, która spełnia wszystkie niżej wymienione przesłanki:
3. nie ukończyła 30 roku życia,
4. ma ustalony I lub II  profil pomocy,
5. realizacja bonu wynika z jej Indywidualnego Planu Działania,
6. uzyska pozytywną opinię doradcy klienta w zakresie zasadności i celowości przyznania bonu,
7. zamierza podjąć zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, przy czym:
8. z tytułu ich wykonywania będzie osiągała wynagrodzenie lub przychód   
   w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz będzie podlegała ubezpieczeniom społecznym,
9. odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości,   
   w której osoba bezrobotna zamieszka  w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej wynosi co najmniej   
   80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie,
10. będzie pozostawała w zatrudnieniu, wykonywała inną pracę zarobkową   
    lub będzie prowadziła działalność gospodarczą przez okres co najmniej   
    6 miesięcy.
11. Maksymalna wartość bonu na zasiedlenie w części finansowanej z Funduszu Pracy   
    nie może przekroczyć 200% przeciętnego wynagrodzenia za pracę.
12. Bon na zasiedlenie przeznacza się na pokrycie kosztów zamieszkania związanych   
    z zatrudnieniem, wykonywaniem innej pracy zarobkowej lub prowadzeniem działalności gospodarczej poza miejscem zamieszkania.
13. Pozytywne rozpatrzenie wniosku kończy się zawarciem umowy między PUP   
    a bezrobotnym.
14. Osoba bezrobotna po otrzymaniu bonu na zasiedlenie jest obowiązana w terminie:
15. do 30 dni od dnia otrzymania bonu na zasiedlenie dostarczyć do urzędu dokument potwierdzający podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej i oświadczenie iż miejscowość, w której zamieszkała w związku   
    z podjęciem zatrudnienia, wykonywaniem innej pracy zarobkowej lub prowadzeniem działalności gospodarczej jest oddalona od miejscowości dotychczasowego zamieszkania, co najmniej o 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie, co najmniej 3 godziny dziennie,
16. do 7 dni, odpowiednio od dnia utraty zatrudnienia, innej pracy zarobkowej   
    lub zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej i od dnia podjęcia nowego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, przedstawić urzędowi oświadczenie o utracie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej   
    lub zaprzestaniu wykonywania działalności gospodarczej i podjęciu nowego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej oraz oświadczenie, iż  miejscowość, w której zamieszkała w związku z podjęciem zatrudnienia, wykonywaniem innej pracy zarobkowej lub prowadzeniem działalności gospodarczej jest oddalona od miejscowości dotychczasowego zamieszkania,   
    co najmniej o 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie, co najmniej 3 godziny dziennie,
17. do 8 miesięcy od dnia otrzymania bonu na zasiedlenie udokumentować pozostawanie w zatrudnieniu, wykonywanie innej pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej przez okres 6 miesięcy.

**Rozdział IV**

**Postanowienia końcowe**

**§ 7**

W szczególnie uzasadnionych przypadkach, Dyrektor PUP może podjąć decyzję   
o odstąpieniu od postanowień zawartych w regulaminie, o ile nie będzie to niezgodne   
z obowiązującymi przepisami prawa.

**§ 8**

Dyrektor, podejmując ostateczną decyzję o sposobie rozpatrzenia wniosków, kieruje   
się celowością i racjonalnością gospodarowania środkami finansowymi przy jednoczesnym uwzględnieniu możliwości finansowych wynikających z wysokości środków finansowych przeznaczonych na organizację form wsparcia, o których mowa w niniejszym regulaminie,   
w danym roku kalendarzowym.

**§ 9**

Regulamin obowiązuje od dnia wprowadzenia zarządzeniem Dyrektora.