Bon na zasiedlenie

Jakie zmiany wprowadziła nowa ustawa w zakresie bonów? Jak należy wyliczać czas dotarcia do miejsca pracy? Co w sytuacji, gdy ktoś nie jest w stanie znaleźć poręczyciela? Jak rozliczać bony na zasiedlenie?

Wideoszkolenie PCC Poland skierowane do pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy na stanowiskach zajmujących się bonem na zasiedlenie.

Jakie zmiany wprowadziła ustawa w zakresie bonów?

Szkolenie zostało przygotowane z myślą o pracownikach urzędów pracy, którzy w praktyce realizują zadania związane z przyznawaniem i rozliczaniem bonów na zasiedlenie po wejściu w życie znowelizowanej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Podczas szkolenia uczestnicy omówią nowe regulacje prawne dotyczące bonu na zasiedlenie, procedury jego przyznawania oraz dopuszczalne formy zatrudnienia. Przedstawione zostaną także zasady weryfikacji miejsca zamieszkania, odległości i czasu dojazdu oraz kwestie dokumentowania spełniania warunków. Szkolenie koncentruje się na praktycznych problemach, zasadach rozliczania oraz prawidłowej komunikacji z beneficjentami w celu ograniczenia ryzyka błędów i zwrotów środków.

W programie m.in.:

- Czy praca zdalna powinna być zaliczana w ramach bonu? W jakim celu osoba miałaby zmieniać miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje pracę zdalnie?
- Co w przypadku młodych lekarzy, którzy wcześniej zgłaszają swój faktyczny adres pobytu do izby lekarskiej, ale w urzędzie rejestrują się pod adresem meldunkowym, oświadczając, że właśnie pod tym adresem mieszkają? Czy przy takiej rozbieżności przysługuje im bon na zasiedlenie?
- Komu można przyznać bon w przypadku osób zatrudnionych w służbach mundurowych?
- Jak należy liczyć czas dojazdu osoby, jeśli odległość w kilometrach do miejsca pracy jest niewielka, ale czas dojazdu jest dłuższy ze względu na poruszanie się po dużym mieście? Jak powinna wyglądać weryfikacja takiego czasu dojazdu?
- Jak postępować w sytuacji, gdy klient składa wniosek o bon na zasiedlenie i ponownie wskazuje tego samego pracodawcę, u którego pracował wcześniej? Czy w takim przypadku klientowi należy się bon zgodnie z obowiązującymi przepisami?
- Czy niewypracowanie minimalnego wynagrodzenia w danym miesiącu może być podstawą do przedłużenia bonu?
- W rozliczaniu bonów często otrzymuje się od pracodawców zaświadczenia oraz informacje, że składki były odprowadzane od minimalnego wynagrodzenia, podczas gdy z ZUS wynika, że składki nie były faktycznie odprowadzane. Skąd mogą wynikać takie rozbieżności i jak należy w takiej sytuacji postępować?

Szczegółowy program szkolenia:

1. Wprowadzenie i podstawy prawne bonu na zasiedlenie

- Jakie zmiany wprowadziła nowa ustawa w zakresie bonów?
- Czy w nowej ustawie określono konkretne terminy, w których osoba musi wywiązać się ze swoich

obowiązków związanych z umową? Jeśli tak to jakie to terminy?
- Gdzie najlepiej umieszczać informacje, aby skutecznie dotrzeć do osób zainteresowanych?

2. Procedury przyznawania bonu

- Czy osoba może ubiegać się o bon, jeśli już posiada zatrudnienie?
- Czy osoba, która wcześniej pracowała w danym miejscu, może wrócić do poprzedniego pracodawcy w ramach bonu?
- Czy przed przyznaniem bonu urząd musi przeprowadzić rozeznanie, czy osoba może podjąć pracę w innym miejscu na ich terenie?
- Czy osoba zatrudniona na umowę B2B może ubiegać się o bon?
- Czy w ramach bonu finansowanego z funduszy unijnych można przyjąć umowę zlecenie zamiast umowy o pracę?
- Jak należy postępować w przypadku osób, które otrzymały umowę zlecenie od pracodawcy zamiast umowy o pracę?
- Czy sama działalność gospodarcza wystarczy do spełnienia warunków bonu?
- Jakie dokumenty należy przedstawić w przypadku prowadzenia działalności?
- Czy urząd może wymagać dodatkowych zaświadczeń od osoby prowadzącej działalność, która otrzymała pomoc de minimis?
- Jak należy postępować w sytuacji, gdy osoba ma kilka miejsc pracy?
- Czy każdy rodzaj umowy będzie akceptowany w ramach przyznawania świadczenia?
- W ciągu ilu dni osoba korzystająca z bonu powinna podjąć zatrudnienie po podpisaniu umowy?
- Czy osoba podpisująca umowę bonu powinna od razu podjąć zatrudnienie?
- Czy w umowie można zapisać, że osoba musi podjąć zatrudnienie w ciągu 30 dni?
- Czy można w umowie wprowadzić zapis, że osoba ma obowiązek zgłosić urzędowi podjęcie pracy w ciągu 7 dni od jej rozpoczęcia?
- Czy praca zdalna powinna być zaliczana w ramach bonu? W jakim celu osoba miałaby zmieniać miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje pracę zdalnie?
- Czy żołnierzom należy przyznawać bony, biorąc pod uwagę, że mają dodatki, zapewniony nocleg i inne formy wsparcia państwowego?
- Komu można przyznać bon w przypadku osób zatrudnionych w służbach mundurowych? Kto nie kwalifikuje się do takiego wsparcia i na jakiej podstawie?
- Czy możliwa jest sytuacja, że dwie osoby mieszkają razem, dzielą koszty po połowie i obie ubiegają się o bon? Jak urząd traktuje takie przypadki?
- Jak długo osoba musi być zameldowana w danym mieście, aby móc ubiegać się o bon?
- Jakie dokumenty są wymagane od osoby korzystającej z bonu oraz od pracodawcy?

3. Formy zabezpieczenia bonu na zasiedlenie

- Dlaczego część urzędów wymaga poręczycieli, a część tego nie robi? Czy można wymagać ustanowienia poręczycieli, mimo że ustawa tego nie przewiduje? Jeśli nie - to jaki sposób urząd może zabezpieczyć się w inny sposób?
- Największym problemem dla osób korzystających z bonu jest znalezienie poręczyciela. Co w sytuacji, gdy ktoś nie jest w stanie znaleźć poręczyciela? Czy przewidziano alternatywne formy zabezpieczenia lub inne rozwiązania w takim przypadku?

- Jak należy postępować w sytuacji, gdy osoba nie jest w stanie znaleźć poręczyciela?
- Czy od osoby korzystającej z bonu można żądać jakiejkolwiek formy zabezpieczenia? Jeśli tak to w jakiej formie?

4. Weryfikacja miejsca zamieszkania

- Jak interpretować wymogi dotyczące dokumentów potwierdzających miejsce zamieszkania?
- Obecnie osoba na oświadczeniu wskazuje tylko, że mieszka w danym miejscu. Czy istnieją możliwości weryfikacji faktycznego miejsca zamieszkania beneficjenta bonu?
- W jaki sposób ustalać, że osoba faktycznie zamieszkuje na danym terenie, jeżeli jest tam zarejestrowana od niedawna? Jakie metody weryfikacji można w takiej sytuacji zastosować?
- Jak należy weryfikować, czy osoba ubiegająca się o bon nie miała wcześniej związku z miejscem, do którego miałaby się przeprowadzić?
- Jak należy weryfikować adres zamieszkania osoby bezrobotnej, gdy teraz może zarejestrować się w każdym urzędzie w Polsce, a nie tylko tam, gdzie jest zameldowana?
- Jak należy traktować studentów, którzy wcześniej studiowali w danej miejscowości, a obecnie wskazują ją jako miejsce zamieszkania w związku z planowaną pracą i ubieganiem się o bon?
- Czy pobyt studencki w innym mieście, a późniejszy powrót i podjęcie pracy w tym samym mieście, jest traktowany jako przesiedlenie?
- W jaki sposób można udokumentować, że osoba faktycznie przebywa w mieście, do którego się przesiedliła, jeśli wykonuje pracę zdalną?
- Co w przypadku młodych lekarzy, którzy wcześniej zgłaszają swój faktyczny adres pobytu do izby lekarskiej, ale w urzędzie rejestrują się pod adresem meldunkowym, oświadczając, że właśnie pod tym adresem mieszkają? Czy przy takiej rozbieżności przysługuje im bon na zasiedlenie?
- W sytuacji gdy osoba faktycznie mieszka na stałe w jednym mieście (np. Lublin), a rejestruje się w innym (np. Wołomin), ponieważ jest tam zameldowana? Czy w takim przypadku można przyznać bon?
- Jakie środki zabezpieczenia lub metody weryfikacji mogą być stosowane, aby zapobiec nieuczciwym deklaracjom, co do zmiany miejsca zamieszkania?

5. Weryfikacja odległości i czasu dojazdu

- Jak należy interpretować nowy zapis mówiący, że „najszybszy czas dotarcia” decyduje o możliwości przyznania bonu na zasiedlenie, zamiast wcześniejszego limitu 3 godzin dojazdu w obie strony?
- Jak należy dokumentować odległość do miejscowości, w której osoba zamieszka w związku z bonem?
- Czy należy liczyć odległość od miasta do miasta, czy od konkretnego adresu?
- Na jaki punkt odniesienia patrzymy, jeśli nie mamy pełnego adresu, a musimy wyliczyć odległość?
- Jak należy wyliczać czas dotarcia do miejsca pracy?
- Czy w obliczeniach należy uwzględniać fakt, że osoba korzysta z własnego samochodu?
- Czy urząd pracy powinien wymagać potwierdzenia, jakim środkiem transportu osoba planuje dojeżdżać?
- Czy w ramach bonu należy badać dojazd do pracy transportem publicznym, czy własnym środkiem transportu?
- Czy w ogóle należy uwzględniać sytuację, gdy osoba dochodzi do pracy również pieszo?
- Jak należy liczyć czas dojazdu osoby, jeśli odległość w kilometrach do miejsca pracy jest niewielka,

ale czas dojazdu jest dłuższy ze względu na poruszanie się po dużym mieście? Jak powinna wyglądać weryfikacja takiego czasu dojazdu?
- Jak należy udokumentować sytuację, gdy osoba nie przekroczy 80 km od miejsca zamieszkania do miejsca pracy? Jak prawidłowo liczyć czas dojazdu lub dojścia do pracy?
- Jak rozstrzygać sytuacje, w których odległość do miejsca pracy przekracza 80 km, ale zgodnie z rozkładem jazdy czas dojazdu jest krótszy niż 3 godziny, podczas gdy w praktyce czas ten jest znacznie dłuższy?

6. Rozliczanie bonu – zasady i dokumentacja

- Jakie są obecnie nowe terminy rozliczeń związanych z bonem?
- Jak należy przygotować się do rozliczeń już teraz, aby uniknąć problemów w przyszłości?
- Jak należy prawidłowo rozliczać bony na zasiedlenie?
- Jakich dokumentów należy wymagać w kwestii rozliczania bonów?
- W jakich sytuacjach osoba powinna zwracać całość otrzymanego świadczenia, a kiedy tylko jego część?
- Wcześniej osoba miała 30 dni na przesłanie informacji do ZUS, teraz rozliczenie następuje po 240 dniach. Jakie ryzyka może stwarzać tak długi okres rozliczenia?
- Czy osoby korzystające z bonu będą rozliczać się wyłącznie na podstawie własnych oświadczeń? Jak postępować w przypadku rozbieżności?
- Jak należy postępować w przypadku studentów lub osób, które nie są widoczne w systemie ZUS? W jaki sposób urząd może wówczas to sprawdzić, aby mieć pewność co do rozliczeń?
- W rozliczaniu bonów często otrzymuje się od pracodawców zaświadczenia oraz informacje, że składki były odprowadzane od minimalnego wynagrodzenia, podczas gdy z ZUS wynika, że składki nie były faktycznie odprowadzane. Skąd mogą wynikać takie rozbieżności i jak należy w takiej sytuacji postępować?
- Czy należy rozliczać bony na podstawie tego, co ludzie przynoszą, czy trzeba poczekać, aż dane pojawią się w ZUS?
- Na jakiej podstawie należy przeprowadzić weryfikację podczas rozliczania bonu - czy wyłącznie na podstawie oświadczeń osób, które otrzymały bony, czy też należy to dokładniej sprawdzić?
- Czy rozliczenie bonów może odbywać się wyłącznie na podstawie oświadczenia uczestnika, czy należy także posiadać zaświadczenie od pracodawcy?
- Jak urząd może aktywnie wspierać osoby, które mogą nieświadomie narazić się na konieczność zwrotu środków?
- Jak wygląda rozliczanie proporcjonalne w przypadku gdy osoba nie podejmie się pracy?
- Jeżeli osoba nie osiągnie w którymkolwiek miesiącu minimalnego wynagrodzenia na umowę zlecenie, czy musi zwrócić cały bon, czy możliwe jest rozliczenie proporcjonalne?
- Czy w sytuacji, gdy osoba zatrudniona w ramach bonu nie osiągnie wymaganego minimalnego dochodu w ciągu 180 dni, powinna zwrócić bon w całości?
- W jakim momencie osoba powinna dokonać zwrotu bonu w całości, jeśli nie spełni warunków dochodowych?
- Co dzieje się w sytuacji, gdy osoba nagle zmieni etat i w efekcie nie osiągnie minimalnej kwoty dochodu? Czy wówczas również musi zwrócić bon w całości?
- Czy należy wliczać czas chorobowego, jeżeli minimalny okres zatrudnienia nie został osiągnięty?
- Czy urlopy bezpłatne powinny być wliczane do okresu rozliczenia bonu?
- Jakie okresy zatrudnienia należy uwzględniać przy rozliczaniu bonów?

- Co powinien zrobić urząd pracy w sytuacji, gdy osoba nie przepracuje wymaganych 6 miesięcy w ramach bonu?
- Jak należy rozliczać i potwierdzać okres zatrudnienia w przypadku zwolnień lekarskich, które powodują brak pełnej odrobionej kwoty?
- Czy połączenie pracy u pracodawcy i prowadzenia działalności gospodarczej jest akceptowane przy rozliczaniu bonu?
- Czy okres pracy u poprzedniego pracodawcy może być zaliczany do późniejszego okresu rozliczenia bonu?

7. Wydłużenie okresu rozliczenia

- W jakich sytuacjach możliwe jest przedłużenie bonu o 90 dni?
- Na jakiej podstawie można przedłużyć termin rozliczenia?
- Czy niewypracowanie minimalnego wynagrodzenia w danym miesiącu może być podstawą do takiego przedłużenia?
- Czy nie znalezienie pracodawcy przez osobę kwalifikuje się jako przyczyna umożliwiająca wydłużenie okresu rozliczenia?

8. Komunikacja z beneficjentem i monitorowanie realizacji

- Czy urząd pracy może wprowadzić do umowy zapis zobowiązujący osobę do pozostawania w kontakcie z urzędem przez cały okres trwania umowy, tak aby uniknąć sytuacji, w których nie ma z nią żadnego kontaktu?
- Jak należy sprawdzić, czy osoba faktycznie podejmie zatrudnienie u wskazanego pracodawcy, gdy po otrzymaniu bonu okazuje się, że zatrudnienie było tylko umowne lub niepewne?
- W jaki sposób zgodnie z nową ustawą urząd może monitorować przebieg zatrudnienia lub aktywności osoby korzystającej z bonu?
- Czy można weryfikować, na co osoba przeznaczyła przyznane środki z bonu?

9. Zmiana pracodawcy, rezygnacja i wyjątkowe sytuacje

- Jak postępować w sytuacji, gdy klient składa wniosek o bon na zasiedlenie i ponownie wskazuje tego samego pracodawcę, u którego pracował wcześniej? Czy w takim przypadku klientowi należy się bon zgodnie z obowiązującymi przepisami?
- Co zrobić w sytuacji, gdy osoba prowadząca działalność gospodarczą powinna posiadać druk potwierdzający otrzymanie pomocy publicznej, jednak nie odsyła go do urzędu i sprawa jest w zawieszeniu? Jak należy postępować w takiej sytuacji?
- Co należy zrobić w sytuacji, gdy osoba korzystająca z bonu informuje, że zmieniła pracodawcę w trakcie trwania wsparcia? Jakie są obowiązki urzędu i beneficjenta w takim przypadku?
- Co należy zrobić, jeśli osoba, która rozpoczęła zatrudnienie w ramach bonu, w trakcie jego trwania rezygnuje z pracy - czy możliwe jest wtedy zastosowanie aneksu do umowy? Jak to wpływa na rozliczenia bonu?
- W sytuacji gdy osoba obecnie jest zatrudniona w ramach bonu, ale planuje rozpocząć własną działalność gospodarczą - czy jest to możliwe i czy musi to zgłosić do urzędu?
- Jak należy postępować w sytuacji, gdy osoba korzystająca z bonu umrze w trakcie jego realizacji?

- Co należy zrobić w sytuacji, gdy osoba otrzymała bon, ale wkrótce po tym urwał się z nią kontakt? Jakie procedury przewiduje nowa ustawa w takich przypadkach?

10. Problemy praktyczne

- Największym problemem w realizacji bonu jest niedotrzymywanie terminów przez osoby ubiegające się o wsparcie. Jak należy postępować, gdy dokumenty nie są składane w terminie, a kontakt z osobą staje się utrudniony?
- Wnioski drukowane w urzędzie różnią się od wersji udostępnianej online przez Ministerstwo. Jak należy postępować w sytuacji, gdy wniosek składany na miejscu wymaga znacznie więcej informacji lub dokumentów niż wersja online?
- Nowa ustawa przewiduje możliwość, że osoba nie będzie zobowiązana do informowania urzędu o zmianach zatrudnienia. Jakie konsekwencje może to nieść w praktyce, gdy urząd dopiero później dowie się o zmianach?
- W sytuacjach, gdy środki finansowe na bon są ograniczone, jak należy postępować, jeśli pojawiają się osoby zainteresowane wsparciem? Czy istnieją priorytety przy przyznawaniu bonów?

Prowadzący:

Specjalistka ds. rozwoju zawodowego z pięcioletnim doświadczeniem w pracy w powiatowym urzędzie pracy. Zajmuje się finansowaniem szkoleń, bonami na zasiedlenie oraz postępowaniami nostryfikacyjnymi oraz realizacją projektów współfinansowanych ze środków UE. Wcześniej pełniła funkcję koordynatora działu organizacyjnego i zamówień publicznych. Absolwentka kierunku Finanse i Rachunkowość w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie.

Terminy i szkolenia

Data: 22 grudnia 2026 10:00-15:00
Miejsce: Wideoszkolenie

Prawa autorskie do niniejszego programu przysługują Private Corporate Consulting Sp. z o.o. Udostępnianie, kopiowanie i przerabianie niniejszego programu bez pisemnej zgody Private Corporate Consulting Sp. z o.o., zagrożone jest odpowiedzialnością karną oraz cywilną