

ב' בסיון תשפ"ב

01 ביוני 2022

מס' אישור: 4568/22

אישור הפעלת מגמת לימוד

הנני לאשר את הפעלת מגמת הלימוד המפורטת להלן:

<u>תחום:</u>	<u>מגמת הלימוד:</u>	<u>מסגרת:</u>	<u>מסלול:</u>
ניהול, שיווק ופיננסים (08)	השתלמות לבודקי שכר מוסמכים 2022 (עדכון מקצועי) <u>סמל מגמה:</u> 8164	הכשרה למקצוע	השתלמויות- עסקי (21)

משך הקורס:

שעות עיוני: 8

שעות מעשי: 0

סה"כ שעות: 8

הערות	שעות לימוד			פירוט מקצועות/נושאים
	סה"כ	מעשי	עיוני	
	4	--	4	עדכוני פסיקה בדיני עבודה
	2	--	2	הליך דו"ח בודק שכר
	2	--	2	תהליכי עבודה מול הרגולטור – מנהל הסדרה ואכיפה
	8	--	8	סה"כ שעות



דרישות כניסה:

1. נושא תעודת הכרה "בודק שכר עבודה מוסמך" מטעם האגף לרישום ורישוי עיסוקים במשרד הכלכלה זרוע העבודה.

בחינות גמר פנימיות:

ייתן ציון עבר /לא עבר לכל פרקי הלימוד על פי חובת הנוכחות.

תעודות:

1. תעודת השתלמות: השתלמות לבודקי שכר מוסמכים 2022 (עדכון מקצועי).

הערות:

1. מגמה זו חדשה וייתכנו בה שינויים לאחר הפעלתה כפיילוט.
2. תוקף אישור הפעלה זה החל מ- 1 ביוני 2022.
3. חובת ביצוע ועמידה בדרישות ההשתלמות לצורך חידוש תעודת ההכרה לבודק שכר מוסמך, הינה על פי תקנה 7 לתקנות הגברת האכיפה של דיני העבודה (בודק שכר מוסמך) תשע"ז 2017 (ראה נספח ב').
4. הזכאות לקבלת תעודת השתלמות מותניית בנוכחות מלאה בכל שעות ההשתלמות.
5. ביבליוגרפיה- ר' נספח א'.
6. הוראות החוק והתקנות – ראה נספח ב'.
7. פירוט תכני הלימוד – ראה נספח ג'.

כתבו:

- יוסף בן חמו - מרכז בכיר פרויקטים פדגוגיים
- יואב עוקבי - מפקח ארצי לתחום ניהול, שיווק ופיננסים.
- שרון בצר - מפקחת מקצועית לתחום ניהול, שיווק ופיננסים.

חני זוהר

מנהלת היחידה לפיתוח תכניות לימודים



אגף בכיר להכשרה מקצועית ופיתוח כ"א

4568/22



נספח א' - ביבליוגרפיה

1. תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (בודק שכר מוסמך) תשע"ז 2017

נספח ב' - הוראות החוק והתקנות

1. **סעיף 40א לחוק:** השר רשאי לתת לאדם תעודת הכרה כבודק שכר מוסמך, לצורך עריכת בדיקות תקופתיות כאמור בחוק זה לעניין התאמת תנאי העבודה של עובדים למשפט העבודה, אם התקיימו לגביו כל אלה:
2. **סעיף 40א(3) לחוק:** הוא עמד בדרישות הכשרה, לרבות הכשרה מעשית **והשתלמויות**, וכן עמד בבחינות, בכל הקשור לעריכת בדיקות תקופתיות כאמור בפרקים ג' וד', כפי שקבע השר כאמור בסעיף קטן (ב).
3. **סעיף 43 לחוק:** השר או מי שהוא הסמיך לעניין זה רשאי להורות על ביטולה של תעודת הכרה, הגבלתה או התלייתה לתקופה שיקבע, לאחר שנתן לבודק השכר המוסמך הזדמנות לטעון את טענותיו, בהתקיים אחד מאלה:
 - (1) התעודה ניתנה על יסוד מידע שגוי או כוזב.
 - (2) חדל להתקיים תנאי מהתנאים למתן תעודה לפי סעיף 40.
 - (3) בודק השכר המוסמך גילה חוסר אחריות או רשלנות במילוי תפקידו, או פעל בניגוד עניינים.
4. **תקנה מספר 7 לחוק (בודק שכר מוסמך):** מי שקיבל תעודת הכרה לפי סעיף 40 לחוק יעבור מזמן לזמן השתלמות במוסד לימודים מוכר בנושאים הקשורים לתחומי עבודתו של בודק השכר המוסמך ונחוצים לשמירה על כשירותו המקצועית; המנהל, בהתייעצות עם ועדת המקצוע, יורה על נושאי ההשתלמויות ועל מועדיהן, ובלבד שהשתלמויות כאמור ייערכו בכל פעם שבה יש שינוי מהותי בנושאים הקשורים לתחומי עבודתו ולכשירותו של בודק השכר המוסמך, לרבות שינויים בדיון או שינויים במבנה מערכות השכר.

נספח ג' - פירוט תכני הלימוד – השתלמות לבודקי שכר מוסמכים 2022

פרק 1. עדכוני פסיקה - דיני עבודה סה"כ – 4 שעות	הישגים נדרשים 1. התלמיד יפרט עדכוני פסיקה מהותיים ורלוונטיים לתפקיד בודק השכר
---	---

הערה: בפרק זה מובאים פסקי דין חשובים לעדכון בודקי השכר, ניתן להוסיף כמובן עדכוני פסיקה רלוונטיים.

מס'	נושאי לימוד	שעות		הערות
		עיוני	מעשי	
1.	צו הרחבה בענף השמירה והאבטחה 2022 לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957			38154-03-20 : גרר שי כהן בע"מ – נגד סעדי דוויק 31/8/21 במצב של עמימות עובדתית לגבי ביצוע עבודה בעת שהיה באתר המעסיק במשמרת לילה, בכוננות/ שמירה - העובד זכאי ל - 60 שעות נוספות חודשיות, בהיקש מן החזקה הקבועה בחוק הגנת השכר. ע"ע 30347-04-14 מיכאל מוחדינוב ואח' נגד איל"ן-איגוד ישראלי לילדים נפגעים 10/10/17 עע (ארצי) 9623-02-18 מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכח אדם בע"מ נגד לבן דדיאשולי 7/4/20
2.	כיצד מוגדרות שעות עבודה ?			
2.1.	שעות שינה או שעות עבודה?			
2.2.	האם שעות שינה / כוננות נחשבות כשעות עבודה ?			
2.3.	תחום שעות העבודה בעבודת לילה			
3.	הפסקה			ע"ע 18335-12-18 אקרם שראומה נגד
3.1.	זמן הפסקה בעבודה			

מס'	נושאי לימוד	שעות		הערות
		עיוני	מעשי	
				אשכול פרוייקטים (ש.ר.ד.) בע"מ 20/1/20
3.2.	הפסקה בין יום עבודה למשנהו			ע"ע 03/17/68015 חברת קבוצת השומרי שמירה ובטחון בע"מ נגד דמיטרי קליני 17/4/18
4.	שעות נוספות			ע"ע (ארצי) 63110-06-19 יוסי דהן נגד אביחי סיסו 18/2/20
4.1.	כיצד יחושב הגמול עבור שעות נוספות על פי תיקון חוק הגנת השכר			1. השעות הנוספות מכוח החזקה התפרשו באופן שווה על פני החודש אא"כ יש מידע שסותר זאת
4.2.	3 הנחיות לתחשיב שעות נוספות על פי ה"חזקה" - לפיה כאשר המחלוקת בין העובד לבין המעסיק נוגעת לעבודת שעות נוספות על פני חודש שלם - העובד הועסק במהלך אותו חודש 60 שעות נוספות.			2. העובד הועסק 5 ימים בשבוע, וחלוקת השעות הנוספות בין ימי העבודה השונים הייתה בהיקף זהה. אלא אם סותר זאת מידע הנוגע למספר ימי העבודה בחודש, למספר שעות העבודה בכל שבוע - או מידע הנוגע לכל חלוקה אחרת.
				3. העובד הועסק 12 שעות ביום, ולא יותר מהגמול המירבי בעד שבוע או חודש - במקרה בו יוכח שהועסק ימים בודדים בחודש, ואין מידע בנוגע לנסיבות הקונקרטיות של מקרה, ההנחה היא שהעובד הועסק 12 שעות ביום, אך לא יותר מהגמול המירבי עבור שבוע או חודש
4.3.	חישוב שעות נוספות למי שעובד במשמרת לילה, ומקבל על כך תוספת			בית הדין הארצי לעבודה ע"ע 63110-06-19 דהן נ' סיסו ע"ע (ארצי) 38313-03-18 איל"ן איגוד ישראלי לילדים נפגעים נגד מיכאל מוחדינוב 1/6/20

מס'	נושאי לימוד	שעות		הערות
		עיוני	מעשי	
	קבועה			
5. 5.1	יום המנוחה השבועי האם יום המנוחה לעובד לא יהודי - חייב להיות יום קבוע?			עובד לא יהודי רשאי לבחור לעצמו יום מנוחה שבועי לפי בחירתו האישית, ללא תלות בהשתייכות הדתית שלו, ובלבד שיום זה יחול אחד מבין הימים ששי-שבת-ראשון. על העובד הלא-יהודי לבחור לעצמו יום מנוחה שבועי קבוע במסגרת עבודתו, ולא לשנותו מעת לעת.
5.2	תשלום עבור עבודה במוצ"ש			עפ (ארצי) 46825-02-13 מדינת ישראל נ' זכיון אופנת רנואר בע"מ 5/2/14 ע"ע 34451-09-20 נגד פייבקיטשנס בע"מ 20/4/21 עבודה במוצאי שבת אינה אמורה ליזכות את העובד בגמול, והוא יהיה זכאי לשכר רגיל. ברם מכיוון שעל פי החוק אורך המנוחה השבועית לעובד הוא 36 שעות רצופות לפחות, הרי שאם העובד התחיל את משמרתו במוצאי שבת אך לפני תחילת עבודתו במוצאי שבת לא קדמה הפסקה רצופה בת 36 שעות העבודה במוצאי שבת תיחשב כמנוחה שבועית והעובד יזכה בגמול עבור העסקה במנוחה השבועית בנוסף על מנוחת פיצוי.
5.3	תשלום על עבודה ביום הפנוי			ע"ע 9623-02-18 מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכח אדם בע"מ נגד לבן דדיאשילי 7/4/20 מי שעובד במשרה מלאה זכאי לתשלום של 150% על כל שעת עבודה ביום מנוחה. מי שעובד בשכר לפי שעות, יקבל את תשלום

מס'	נושאי לימוד	שעות		הערות
		עיוני	מעשי	
				השעה כרגיל ובתוספת של 50%. יום מנוחה נחשב משעת כניסת השבת או החג ועד שעת יציאת השבת או החג. כלומר, עבודה בימי שישי בבוקר ובמוצאי שבת – אינה מזכה בגמול מיוחד ומדובר בשעות עבודה רגילות.
				ע"ע 19-03-25268 יואב מנשה נ' אודיס מפעלי סינון בע"מ 26/6/20
				ע"ע (ארצי) 10341-12-20 לאוניד גל נ' סיסמופ טכנולוגיות בע"מ 22.11.21
5.4	"מנוחת פיצוי" – ביום הפנוי			סע"ש 4422-11-11 לבן דדיאשוילי נגד מיקוד אבטחה שרותים וכ"א בע"מ 3/1/18
6	דמי חגים			
6.1	חישוב דמי חגים לעובד במשכורת			צו ההרחבה שקבע את התמורה הכספית עבור תשלום ימי חג, לא קבע את גובה התשלום שיינתן עבור "דמי חגים". (יום חג – שהעובד אינו עובד בו).
				בדרך כלל וברוב מקומות העבודה יינתן תשלום בגובה השכר היומי הרגיל שלו, ללא תוספות כגון שעות נוספות, נסיעות ועוד. ע"ע (ארצי) 33793-12-16 עתליה אביגל נגד באג מולטיסיסטם בע"מ 6.12.2020
6.2	תשלום דמי חגים לעובד במשמרות			בית הדין הארצי לעבודה קבע בפסק דין שניתן על ידו ביום 1.6.2020 הלכה תקדימית לפיה כל עובד שעתי / יומי שעבד בפועל בחג, זכאי לקבל גם דמי חגים, בנוסף לתוספת השכר בגין העבודה בחג, למעט במקרה בו המעסיק הוכיח שהעובד עבד בחג מבחירתו החופשית ולא מתוך כורח. המשמעות הכספית של הלכה זו הנה שעובד

מס'	נושאי לימוד	שעות		הערות
		עיוני	מעשי	
				יומי / שעתי שעבד בחג, זכאי לכאורה לתשלום כולל בסך של 250% משכר העבודה. ע"ע 38313-03-18 איל"ן איגוד ישראלי לילדים נפגעים נגד מיכאל מוחדינוב 1/6/20
6.3	תשלום דמי חגים לעובד שעתי			ע"ע (ארצי) 33793-12-16 עתליה אביגל ואח' נגד באג מולטיסיסטם בע"מ 6/12/20 בית הדין הארצי לעבודה קבע הלכה חשובה ומחייבת לפיה יש לשלם לעובד בשכר שעתי / לעובד בשכר יומי, שעבד במהלך ימי חג מתוך כורח ולא מתוך בחירה גם דמי חגים, בנוסף לתוספת השכר בגין העבודה בחג, כל עוד המעסיק לא הוכיח שהעובד עבד בחג מתוך בחירה מלאה וחופשית של העובד, ללא כל השפעה של המעסיק על בחירה זאת. במילים אחרות, כל עובדת ועובד שכיר, בשכר יומי או שעתי, שעבדו במהלך ימי החג לפי דרישת המעסיק או סידור עבודה שנקבע על ידי המעסיק, יקבל תשלום עבור עבודה בחג + תשלום עבור דמי חגים החל ממועד פסק הדין והלאה ע"ע 38313-03-18 איל"ן איגוד ישראלי לילדים נפגעים נגד מיכאל מוחדינוב 1/6/20
6.4	תשלום "דמי חגים" - לעובד שעתי, שעבד בחג, ועבודתו בחגים לא הייתה מתוך בחירה שלו אלא "מתוך כורח". הרחבת ההסבר, מהו "כורח"			
7. 7.1	חוק חופשה שנתית מספר ימי החופשה הנקוב בתלוש השכר - מה מבטא?			

מס'	נושאי לימוד	שעות		הערות
		עיוני	מעשי	
7.2.	צבירת ימי חופשה			כאשר עובד בוחר שלא לממש את ימי החופשה השנתיים שלו, על פי סעיף 7(א) לחוק חופשה שנתית, לא תהיה לו אפשרות לצבירת ימי חופשה אלו משנה לשנה. זאת למעט מקרים שבהם ניתנה הסכמת המעסיק לכך שהעובד ינצל לפחות 7 ימי חופשה ואת היתר יצרף לימי החופשה שינצל בשנתיים הבאות להעסקתו.
8.	דמי הבראה			הוראות החוק לעניין זה חלות על כל סוגי העובדים במשק, ללא תלות במתכונת העסקתם, ומשמעותן היא שצבירת ימי חופשה למשך 3 שנים תלויה בהסכמתו של המעסיק לעניין במסגרת הסכם ההעסקה.
8.1.	צו הרחבה בענף השמירה - 2022			ע"ע (ארצי) 11647-12-18 צומת מהנדסים-תכנון, תאום וקידום פרויקטים בע"מ נגד אופיר קאופמן 11/11/19
8.2.	עסקת חבילה במשק - נחתם בין האוצר להסתדרות 3.11.2021			עדכונים רלוונטיים
9.	החזר ההוצאות נסיעה			ע"ע (ארצי) 3565-11-19 קייטרינג השרון
9.1.	החזר הוצאות נסיעה			מס. 1 (1993) בע"מ נ' שני קליין ניתן ביום 6.1.21
9.2.	החזר כספי גם עבור נסיעות בשטח			סעיף 68 לצו הרחבה בענף הבנייה
10.	פנסיה			

מס'	נושאי לימוד	שעות		הערות
		עיוני	מעשי	
	אופן קביעת הרכיבים לצורך חישוב הפנסיה ופיצויי הפיטורין			הובהר לעובדת מראש שהפנסיה ופיצויי פיטורים לא ייגזרו מהבונסים - בית הדין לעבודה פסק אחרת הפסיקה קובעת שבחינת אופי רכיבי המשכורת נעשית בהתאם למהותה של התוספת, ולא בהתאם לכינוי שניתן לה על ידי המעסיק
10.1.	האם על רכיבי "בונוס" ו"פרמיה" מפרישים לפנסיה? הפרשות לפנסיה מ: דמי מחלה, חופשה, מילואים			ע"ע 52050-12-20 אלייה דזורייב נגד מסיעי עמק איילון בע"מ 29/3/22 ע"ע 33793-12-16 1. עתליה אביגל 2. ויאצ'סלב גוזנפוד 3. אפרת אנטמן נגד באג מולטיסיסטם בע"מ 6/12/20
10.2.	הפרשות פנסיוניות בחופשת לידה (חובת הפרשה בגין תקופה של 15 שבועות)			לפי תקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), התשס"ח-2008, על המעסיק לנכות לפני מועד הלידה משכר העובדת, ניכוי בעד שני חודשי עבודה. את יתרת הסכום שעל העובדת להפריש, עליו לנכות על חשבון מקדמות שכר. כמו כן עליו להודיע לעובדת בדבר הוראות אלו זמן סביר מהיוודע דבר הריונה.
10.3.	הפרשות מעסיק לפנסיה עבור עובד מסתנן, בענף הניקיון			דמ (חי') 14147-09-14 סמדר מימון נ' דרור כנף תפעול ושירותים בע"מ (30.5.2015) תשלומי מעסיקים לחשבון הפיקדון עבור עובדים מסתננים לא מחליפים את התשלומים שעליהם לשלם לקופות הגמל ולקרנות ההשתלמות ואינם באים במקומם, אלא באים על חשבונם בלבד; ההסכם הקיבוצי וצו

מס'	נושאי לימוד	שעות		הערות
		עיוני	מעשי	
				ההרחבה בענף הניקיון מחייבים מעסיקים להעביר תשלומים להסדרי ביטוח פנסיוני בשיעור העולה על 16% מהשכר לפיצויים ובנוסף לכך תשלומים בשיעור 7.5% מהשכר הקובע לקרן השתלמות. משכר, העובדים זכאים לקבלת התשלומים. כלומר- מלבד החובה לשלם את חלק המעסיק בגובה של 16% חלה גם חובת הפרשה מטיבה לפי צו מטיב.
10.4.	האם יש להפריש בגין "עמלת מכירות" – לפנסיה?			פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בע"ע 70646-11-20; בר"ע 53169-11-20; בר"ע 52980-11-20 – י.ב שיא משאבים ע"ע (ארצי) 25181-03-19 מלונות הכשרת הישוב בע"מ נ' שני בן עמי 4/3/21
10.5.	חובת יידוע המעסיק - לאיזה קרן פנסיה העובד משויך?			ע"ע (ארצי) 25181-03-19 מלונות הכשרת הישוב בע"מ נ' שני בן עמי 4/3/21
11.	חוק הגנת השכר			
11.1.	פגמים בתלוש			עע (ארצי) 65753-06-20 ABDELRAHIM - ISSHAG GEBRIL נגד מפעל 1965 (1987) בע"מ 19/8/21
11.2.	אבחון חומרת הפגמים בתלוש השכר			ע"ע 3565-11-19 קייטרינג השרון מס. 1 (1993) בע"מ נגד שני קליין 6/1/21 ע"ע (ארצי) 56218-06-17 פלונים נגד מיקוד שמירה אבטחה שירותים וכוח אדם בע"מ (22.4.2020).

מס'	נושאי לימוד	שעות		הערות
		עיוני	מעשי	
12.	חוק הודעה לעובד			עע (ארצי) 65753-06-20 ABDELRAHIM ISSHAG GEBRIL - נגד מפעת 1965 (1987) בע"מ 9/8/21
13.	נושאים נוספים רלוונטיים לבחירת המרצה			"עסקת החבילה" עם ההסתדרות והמעסיקים, העלאת שכר המינימום ותוספת ימי חופשה, גמישות בשעות העבודה
סה"כ שעות		4	--	

פרק 2 הליך דוח בודק שכר סה"כ - 2 שעות	הישגים נדרשים 1. התלמיד יסביר דגשים לניהול ביקורת באופן תקין
--	--

מס'	נושאי לימוד	שעות		הערות
		עיוני	מעשי	
1.	דוח בודק שכר תקופתי			הערה: יש לעבור על התקנות גם אלו שלא בתוקף
2.	מה מטרת דוח בודק שכר עבור המעסיק ומה המטרה עבור מזמין שירות. מהי ההגנה הניתנת להם? דגשים לגבי עובדי ענף הניקיון והשמירה מול בדיקת עובדי משק			חשוב להדגיש את חשיבות התשאול ובדיקת הענף עליו מדובר. (היכן בודקים מהו הענף? היכן מוצאים את צווי ההרחבה והסכמים קיבוציים?)
3.	כל כמה זמן צריך לבצע דוח בודק וממתי הוא מגן על המעסיק/מזמין שירות?			יש כאלו שטוענים שאם בדקתי חודשים 1-3/22 אז הבדיקה הבאה תהיה על 1-3/23 ואז לכאורה עברה שנה/ 9 חודשים לפי החוק. או שהבדיקה צריכה להיות כל 9 חודשים מתאריך הוצאת המצאת מכתב דרישת מסמכים לקבלן / להחליט שזה מהוצאת דוח סופי ולא משנה אילו חודשים בדקתי.
4.	מרגע מציאת הליקויים למעסיק/קבלן- ובכדי לתת דוח סופי עם חוות דעת שמשלם תקין- האם נדרש מחויב לתקן רטרו 7 שנים אחורה לכלל העובדים או רק לתקן את החודשים שנדגמו?			מה ההבדל אם מדובר בתקנות הפחתה או מדיניות אכיפה
5.				

מס'	נושאי לימוד	שעות		הערות
		עיוני	מעשי	
6.	מה הם התנאים להוצאת חו"ד למעסיק או מזמין שירות שמשלם כדין ושיוכלו להסתמך על הדוח-האם פנסיה לכלל העובדים/לא.			
7.	דוגמאות לטעויות נפוצות בדוחות בודקי שכר			לדוגמא: קבלנים טוענים שאין אפשרות להוציא עובדים ל7 ימי חופשה ברצף כי הפרקטיקה בעייתית. עובדים לא מעוניינים. האם בודק שכר צריך להתעקש ולרשום בדוח שזו הפרה שלא ניתן לתקן רטרו אבל תיבדק בדוח הקרוב ואם ימצא שוב יזמנו לשימוע אצל המזמין שירות עד כדי הפסקת התקשרות? * יש לתת הסבר על איגוד ענף הניקיון ואיגוד ענף השמירה והאם קבלן שבאיגוד חלים עליו הוראות נוספות לצו ההרחבה.
8.	התליית רישיון בודק שכר			
סה"כ שעות		2	--	

הישגים נדרשים 1. התלמיד יפרט מהם כלי בודק השכר להתמודדות עם ביקורת של משרד העבודה	פרק 3 תהליכי עבודה מול הרגולטור – מנהל הסדרה ואכיפה סה"כ – 2 שעות
--	---

הערות	שעות		נושאי לימוד	מס'
	מעשי	עיוני		
יש להסביר את המשמעות של כל מכתב ולתת דוגמאות רוחביות נפוצות. אם כתובה הפרה של שכר מינימום- מה על בודק השכר לבדוק? אם כתובה הפרה בנושא פנסיה חובה- האם לבדוק תחשיבי פנסיה או רק האם קיימת פנסיה רציפה בדוח הפקדות? קריאה נכונה של החלטות הממונה תביא לבדיקה ממצה וממוקדת יותר. דוגמה- ההפרה בגין אי הפרשה לפנסיה כדין נבעה מטעות בתכנת השכר ולכן לא הופרש רכיב מחלה. מכאן הדרך לבדיקת הזכות שהופרה קלה יותר. על בודק השכר להסביר למעסיק שהוא מחוייב וחותר בהצהרת מנהלים שמתקן לכלל העובדים ועד 7 שנים אחורה. על בודק השכר לבקש אינדקס עובדים פעילים כיום יש בודקי שכר שבדקים 7 שנים אחורה את כלל העובדים שעברו בעסק בכל			רקע ומבנה ארגוני של מינהל הסדרה 2. ביקורת משרד העבודה 3. כיצד קוראים מכתב ממצאים/ השלמת מסמכים/ החלטת ממונה ? 4. כיצד על בודק השכר להנחות את המעסיק (מזמין השירות) ?	1. 2. 3. 4.

מס'	נושאי לימוד	שעות		הערות
		עיוני	מעשי	
				התקופה הזו וגובים מעל 30' ממעסיק, יש כאן הטעיית לקוח.
5.	מהם האסמכתאות שבדק שכר צריך לבקש ולצרף לאישור בודק ?			האם הוא מחויב לבקש נייר עבודה לכלל העובדים גם מהמעסיק? מה יהיה כתוב באישור? יש לעבור על אישור בודק שכר, ולהסביר את המשמעות של כל משפט, כ"כ יש להדגיש מהי האחריות של המעסיק כפי שהוא חתום עליו בהצהרת המנהלים יש לתת דוגמא כיצד בודקים הפרות נפוצות בודק השכר יהיה ניטרלי, אסור לו לייצג, אם לא הייתה הפרה זה כבר הליך של ערעור ואז לא צריך בודק שכר יש להסביר ולעבור על המדיניות החדשה. אילו סעיפים מחייבים קנס ואילו התראה מנהלית
6.	איזה נייר עבודה, אם בכלל צריך להיות לבדק שכר ?			
7.	מדוע חשוב לשכור את שירותיו של בודק השכר גם במקרה של התראות מנהליות ?			
8.	כיצד על בודק השכר להנחות את המעסיק במקרה ולא ניתן לתקן את ההפרה באופן כספי רטרואקטיבי ?			
9.	מתן הסבר לגבי אישור בודק שכר			
10.	אילו מסמכים חובה לצרף לאישור בודק, אם בכלל ?			
11.	מהו מדגם מייצג ?			
12.	מה מותר ומה אסור לבדק השכר ?			
13.	מה קורה מרגע שליחת אישור בודק ועד להחלטת ממונה ?			



מס'	שעות		נושאי לימוד
	עיוני	מעשי	
	2	--	סה"כ שעות