

נוהל שובר למעסיק

03.02.05	מס' נוהל:	מעסיקים	נושא:
01.11.2020	תחולה:	כלי תמיכה למעסיקים	תת נושא:

נוהל שובר למעסיק

סמנכ"לות השמה מעסיקים

גרסה 3.0

חתימה	תאריך	מחלקה/תפקיד	שם	
	01.11.2020	סמנכ"ל השמה ומעסיקים	משה יפרח	כותב
	18.02.2021	מנהל אגף א מעסיקים	יניב פרץ	מעדכן
			מנהלת השירות	מאשר

שובר למעסיק – לסבסוד בהכשרה תוך כדי העסקה של דורשי עבודה

- 1 "שובר למעסיק" הינו כלי תמיכה בהשמה אשר מסבסד את עלות ביצוע הכשרה לדורש עבודה על ידי מעסיק תוך כדי עבודה (הכשרה המכונה בספרות המקצועית OJT – On the Job Training).
- 2 במסגרת ה"שובר למעסיק" ניתן לתת תמריץ למעסיק לבצע את ההכשרה וזאת בשני מסלולים:
 - 2.1 מסלול שכר משתנה - אם גובה השכר החודשי הניתן לעובד בתקופת ההכשרה הוא לפחות – 5,800 ₪ ונמוך מ-8,600 ₪ – יינתן למעסיק מענק בגובה 1,500 ₪ לחודש, לעובד, למשך שישה חודשים לכל היותר.
סך כל המענקים בגין השובר – 9,000 ₪ עבור כל עובד.
 - 2.2 מסלול שכר גבוה בפעימה השנייה - אם גובה השכר החודשי הניתן לעובד בתקופת ההכשרה מ-8,600 ומעלה – יינתן למעסיק מענק בגובה 2,500 ₪ לחודש, לעובד, למשך שישה חודשים לכל היותר.
סך כל המענקים בגין השובר – 15,000 ₪ עבור כל עובד.
- 3 אם העובד ישלים 6 חודשי העסקה מלאים, יינתן למעסיק מענק התמדה נוסף בגובה של 1,000 ₪ עבור כל עובד.
- 4 נוהל זה מגדיר את הקריטריונים והתהליכים הנדרשים לצורך קבלת השובר למעסיקים, ולצורך ביצוע ההכשרה וקבלת הסיוע כאמור.

בברכה,

משה יפרח

סמנכ"ל השמה ומעסיקים

נוהל שובר למעסיק

03.02.05

מס' נוהל:

01.11.2020

תחולה:

תוכן עניינים

4	חלק א – כללי	
4	1. הגדרות נושא	
4	2. מטרת הנוהל	
4	3. הגדרות	
5	4. עקרונות ומדיניות	
8	חלק ב – תהליך העבודה	
8	7. קריטריונים לקבלת שובר	
9	8. הגשת הבקשה לשובר למעסיק	
10	9. בדיקת הבקשות לשוברים ואישורן	
10	10. גיוס דורשי עבודה מתאימים וקבלת פעימות הסיוע	
12	חלק ג – בקרה וחריגים	
12	11. בקרה על ידי נציג שירות התעסוקה	
12	12. חריגים	

חלק א – כללי

1. הגדרות נושא

1.1. שירות התעסוקה מעוניין לסייע בשילוב דורשי עבודה לא מיומנים בעבודות הדורשות מיומנות, אשר בטווח הרחוק גלומים בהן אופק שכר וקידום תעסוקתי.

1.2. יש מקרים בהם מעסיק יכול לבצע את ההכשרה הנדרשת במתקניו תוך כדי עבודה (הכשרה המכונה בספרות המקצועית (OJT – On the Job Training), אולם המעסיק אינו מבצע את ההכשרה בשל החסמים הבאים:

1.2.1. נדרש תמריץ למעסיק – הכשרה זו מחייבת את המעסיק להשקיע משאבים בהכשרה, ובפרט להקצות לטובת ההכשרה חומרי גלם, ציוד, וכן שעות עבודה של עובד מיומן - שימש כחונך להכשרה.

1.2.2. נדרש תמריץ לדורשי העבודה – במקרים בהם השכר בתקופת ההכשרה ובחודשים אחריה נמוך יחסית (כי התפוקה נמוכה), דורשי עבודה לא מעוניינים להיקלט במשרה.

1.3. כדי לתת מענה לחסמים אלה, שירות התעסוקה יחלק "שובר למעסיק", אשר במסגרתו יינתן מענה לחסמים האמורים. השובר למעסיקים יאפשר מתן מענק כספי למעסיק אשר יקלוט לעבודה עובד לא מיומן וייתן לו הכשרה תוך כדי עבודה וישלם לו שכר, כמפורט בנוהל.

2. מטרת הנוהל

2.1. להגדיר את פרטי הסיוע שיינתן במסגרת "שובר למעסיק" שיינתן לצורך סיוע בקליטה והכשרה של דורש עבודה.

2.2. לפרט את הקריטריונים ותהליכי העבודה שנדרש לעמוד בהם כדי לקבל את הסיוע שמוגדר בשובר למעסיק.

3. הגדרות

3.1. "ועדת סמנכ"ל השמה ומעסיקים" – ועדה ברשות סמנכ"ל השמה ומעסיקים, וחברים בה מנהל אגף מעסיקים ונציג חשב שירות התעסוקה.

3.2. "עיסוקים מיומנים במחסור" – עיסוקים מיומנים בהם יש ביקוש גבוה לעובדים וקושי באיתור מועמדים מתאימים, וזאת לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (סקר משרות פנויות) או לפי נתוני שירות התעסוקה.

נוהל שובר למעסיק

03.02.05

מס' נוהל:

01.11.2020

תחולה:

3.3. "עובד חדש לא מיומן" – אדם שלא עבד אצל המעסיק במשך שישה חודשים שקדמו למועד הגשת הבקשה לשובר על ידי המעסיק, ושחסר את הכישורים הנדרשים למילוי תפקידו אצל המעסיק (הכישורים אותם מפרט המעסיק בבקשה לשובר).

3.4. "דורש עבודה" – אדם שנרשם בשירות התעסוקה ונרשם בו כמחפש עבודה.

3.5. חודש – חודש קלנדארי.

3.6. "קבלן כוח אדם" – כמשמעו בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו – 1996.

3.7. "שכר" – שכר הברוטו המשולם לעובד כמופיע בתלוש, על כל רכיביו.

3.8. "פעימה ראשונה" – מועד לביצוע התשלום של השובר, לאחר שהמעסיק הוכיח את עמידתו בתנאים הקבועים לכך לשני חודשי העסקה ראשונים.

3.9. פעימה שנייה" – מועד לביצוע התשלום של השובר, לאחר שהמעסיק הוכיח את עמידתו בתנאים הקבועים לכך למשך ארבעת החודשים לאחר הפעימה הראשונה.

4. עקרונות ומדיניות

4.1. זכאות לשובר מאפשרת לממש אחד משני מסלולי הסיוע המפורטים להלן, המסלול ייקבע על בסיס נתוני שכר העובד הנקלט שהוגש, בכל פעימה.

4.2. מסלול שכר משתנה

4.2.1. אם גובה השכר החודשי הניתן לעובד בתקופת ההכשרה הוא לפחות – 5,800 ₪ ונמוך מ-8,600 ₪ – יינתן למעסיק מענק בגובה 1,500 ₪ לחודש **למשך שישה חודשים** לכל היותר. סך כל המענקים בגין השובר – 9,000 ₪ עבור כל עובד.

4.2.2. אם גובה השכר החודשי הניתן לעובד בתקופת ההכשרה מ-8,600 ומעלה – יינתן למעסיק מענק בגובה 2,500 ₪ לחודש **למשך שישה חודשים** לכל היותר. סך כל המענקים בגין השובר – 15,000 ₪ עבור כל עובד.

פעימה שנייה (ארבעה חודשים נוספים)		פעימה ראשונה (חודשיים ראשונים)	
שכר ברוטו יותר מ 8,600 ₪	שכר ברוטו עד 8,600 ₪	שכר ברוטו יותר מ 8,600 ₪	שכר ברוטו עד 8,600 ₪
תגמול חניכה למעסיק	תגמול חניכה למעסיק	תגמול חניכה למעסיק	תגמול חניכה למעסיק
2,500 ₪	1,500 ₪	2,500 ₪	1,500 ₪

4.3. מסלול שכר גבוה בפעימה השנייה

- 4.3.1. אם גובה השכר החודשי הניתן לעובד בתקופת ההכשרה הוא לפחות – 5,800 ₪ ונמוך מ-8,600 ₪ – יינתן למעסיק מענק בגובה 1,500 ₪ לחודש **למשך שני חודשי** העסקה הראשונים לכל היותר.
- 4.3.2. אם גובה השכר החודשי הניתן לעובד בתקופת ההכשרה הוא מ-8,600 ₪ ומעלה – יינתן למעסיק מענק בגובה 2,500 ₪ לחודש **למשך שישה חודשים** לכל היותר.
- 4.3.3. למען הסר ספק במסלול זה לא יינתן מענק בגין הפעימה השנייה במידה והשכר שיקבל העובד נמוך מ 8,600 ₪.
- 4.3.4. סך כל המענקים בגין השובר – 15,000 ₪ לכל היותר עבור כל עובד.

פעימה ראשונה (חודשיים ראשונים)	פעימה שנייה (ארבעה חודשים נוספים)	
שכר ברוטו עד 8,600 ₪	שכר ברוטו יותר מ 8,600 ₪	שכר ברוטו יותר מ 8,600 ₪
תגמול חניכה למעסיק	תגמול חניכה למעסיק	תגמול חניכה למעסיק
1,500 ₪	2,500 ₪	2,500 ₪

- 4.4. אם העובד ישלים 6 חודשי העסקה מלאים, יינתן למעסיק מענק התמדה נוסף בגובה של 1,000 ₪ עבור כל עובד.
- 4.5. לצורך בדיקת עמידה בדרישה של גובה השכר, בכל פעימה ייבדק השכר הממוצע החודשי של תקופת העסקה הרלוונטית. גובה התשלום בכל פעימה יהיה בהתאם למספר חודשי העסקה הרלוונטיים לפעימה.
- 4.6. יש צורך בשובר נפרד לכל עובד. לדוגמא – מעסיק אשר מעוניין לקבל סיוע כדי לקלוט ולהכשיר 5 עובדים יהיה עליו לקבל 5 שוברים נפרדים.
- 4.7. מעסיק יוכל לקבל עד חמישה עשר שוברים בשנה קלנדרית, מעבר לכך יידרש אישור ועדת חריגים.
- 4.7.1. מעסיק אשר בזמן הגשת הבקשה מעסיק 5 עובדים לפחות, יוכל להגיש בקשה לשוברים בשיעור של 30% ממצבת כוח העובדים הנוכחית.
- 4.7.2. מעסיק אשר מצבת העובדים שלו בזמן הגשת הבקשה הינה עד 4 עובדים, יוכל להגיש בקשה עבור קבלת שובר אחד בלבד.
- 4.8. לצורך קבלת הסיוע, מעסיק נדרש לארבעה שלבים:

נוהל שובר למעסיק

03.02.05

מס' נוהל:

01.11.2020

תחולה:

4.8.1. **הגשת בקשה לשובר** – בהתאם לדרישות שירות התעסוקה וקבלת אישור זכאות לשובר.

4.8.2. **קליטה לעבודה של עובד חדש** - מתוך קבוצת מועמדים שיופנו מלשכת שירות התעסוקה, וביצוע הכשרה לעובד באמצעות חונך (המעסיק יכול להפנות לשירות התעסוקה מועמדים רלוונטיים שהוא איתר).

4.8.3. **הגשת בקשה למימוש שובר** - בהתאם לדרישות שירות התעסוקה ובצרוף אסמכתא מתוכנת השכר אודות המשכורת של העובד החדש בצירוף הסכמה של העובד להצגת התלוש.

4.9. מנהלת שירות התעסוקה תפרסם מעת לעת באתר שירות התעסוקה, במסגרת "קול קורא", את ההקצאה התקציבית לשוברים למעסיקים. במסגרת פרסום זה יוגדרו בין היתר הענף אליו מיועד הסיוע, כמות השוברים הזמינים לחלוקה, מועדים להגשת הבקשות והקריטריונים לתיעדוף הבקשות, וכן האפשרות שהחלוקה תהיה בהגרלה, במקרים בהם הזכאים על פי הקריטריונים חורגים מכמות השוברים בהקצאה התקציבית.

4.10. הואיל והנוהל נועד לסייע למעסיק לקליטה ארוכת טווח של דורש העבודה, קבלני כוח אדם אינם רשאים להגיש בקשה לשובר, מאחר שההעסקה במסגרת קבלני כוח אדם מוגבלת לתקופה של תשעה חודשים. החריג לכך הוא תחום המחשוב, על פי סעיף 13א לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם. לפיכך – קבלני כוח אדם בתחום המחשוב רשאים להגיש בקשה.

5. סמכות ואחריות

5.1. אחריות ביצוע הנוהל: מנהל אגף א מעסיקים

5.2. הטמעת הנוהל ואכיפתו: סמנכ"ל השמה ומעסיקים

5.3. קביעת מדיניות ושינוי נוהל: המנהל הכללי

5.4. תחולת הנוהל: 01.11.2020

6. טבלת סימוכין ונספחים

נספחים	סימוכין	יחידות מעורבות
	הנוהל נכתב בהמשך להחלטת מנהלת מיום 01.11.2020	1. סמנכ"ל השמה ומעסיקים 2. מחוזות

חלק ב – תהליך העבודה

7. קריטריונים לקבלת שובר

7.1. מנהלת השירות תגדיר ותפרסם מעת לעת, במסגרת הקול הקורא, שיפורסם באתר שירות התעסוקה, פרטים שונים אודות האפשרות להגיש בקשה לשובר והמועד האחרון להגשת הבקשות. בסמכות המנהלת במסגרת הקול קורא לשנות קריטריונים שנקבע בנוהל לצורך אותו פרסום.

7.2. במסגרת הקול הקורא, יקבע בין היתר גובה ההקצאה התקציבית לשוברים למעסיקים, וכן יפורט מנגנון בחירת הזוכים מקרב הבקשות שיוגשו.

7.3. בקול הקורא יכול שייקבע תיחום או מנגנון של מתן עדיפות לפי אחד או יותר מהקריטריונים הבאים:

7.3.1. עיסוקים או ענפים מיומנים במחסור שיוגדרו.

7.3.2. אוכלוסיות מגוונות שיוגדרו.

7.3.3. אזורים גיאוגרפיים שיוגדרו, בהם מסתמן שיעור אבטלה חריג / מחסור חריג בעובדים לעיסוקים מיומנים במחסור.

7.4. בנוסף, מנגנון בחירת הזוכים מקרב הבקשות שיוגשו יכול לקבוע מתן עדיפות על פי הקריטריונים הבאים:

7.4.1. עדיפות לבקשות בהן השכר הניתן בתקופת ההכשרה גבוה יותר.

7.4.2. מתן עדיפות למעסיקים חדשים על פני מעסיקים שקיבלו שובר בעבר (על פי נתוני שירות התעסוקה).

7.4.3. מתן עדיפות למעסיקים בהם אין תחלופת עובדים גבוהה (על פי נתוני שירות התעסוקה).

7.5. במקרה בו מספר הבקשות האמורות להתקבל על פי הקריטריונים והעדיפויות שייקבעו גדול ממכסת השוברים – תבוצע הגרלה בין הבקשות.

7.6. קבלת הסיוע במסגרת שובר למעסיק מחייבת את המעסיק לעמוד בתנאי הסף הבאים:

7.6.1. **קליטה לעבודה של עובד חדש לא מיומן, שהופנה על ידי לשכת שירות התעסוקה**, לרבות מקרה בו יש לעובד מיומנות בסיסית, אך דרושה התמקצעות ומיומנות לצורך ביצוע העבודה הנדרשת. יובהר כי מעסיק יכול לשלוח ללשכת שירות התעסוקה מועמדים רלוונטיים שהוא איתר, ולשכת שירות התעסוקה תפנה אותם למעסיק אחרי שתוודא כי הם עומדים בהגדרת "עובד חדש לא מיומן". ובדרישות שהגדיר המעסיק למשרה.

7.6.2. **קליטה לעבודה מיומנת** - בה לפחות ארבעה נושאי לימוד מקצועיים המחייבים הכשרה ותקופת ליווי על ידי חונך לתקופה כוללת של לפחות שלושה חודשים. הנושאים המקצועיים שיילמדו תוך כדי עבודה יפורטו במסגרת הבקשה לשובר.

7.6.3. עבודה בשכר ובהסכמים רלוונטיים ותנאים בהתאם לכל דין.

7.6.4. העסקה ישירה ולא באמצעות קבלן כוח אדם, למעט עובדי מחשוב, לגביהם הקבלן המעסיק רשאי להגיש בקשה לשוב.

7.6.5. **ביצוע הכשרה לעובד החדש על ידי חונך.** החונך יהיה עובד קיים אצל המעסיק שהוא בעל הידע והמיומנות הרלוונטיים. החונך ילווה את העובד החדש הלא מיומן, למשך תקופה של שלושה חודשים לפחות, ויהיה אחראי כי העובד החדש לומד את הנושאים המקצועיים שפורטו בבקשה לשוב. המעסיק ידרש לפרט את שמו של החונך.

7.6.6. **פתיחת הזמנה לעובדים** במערכת שירות התעסוקה, וזאת כדי שלשכות שירות התעסוקה יוכלו להציע את המשרה לדורשי עבודה שיש להם את המיומנות והכישורים הנדרשים למשרה המפורטים בבקשה לשוב.

7.6.7. **הסכמה לשתף פעולה עם בקרה** שתבצע על ידי שירות התעסוקה, לצורך וידוא עמידה בתנאי השוב.

7.6.8. **המעסיק לא קיבל מענק במימון המדינה** בגין הכשרת או קליטת עובדים, בשל אותו עובד באותו חודש.

7.6.9. העובד החדש שנקלט **לא מחליף** עובד אחר.

7.7. מובהר בזאת כי ככל שיימצא שאחד או יוצר מהפרטים שהמעסיק הצהיר עליהם/ התחייב – אינו אמת – אזי מלבד ההשלכה הפלילית, יהיה רשאי להחליט על שלילת זכאותו של המעסיק לקבל שובר במשך 36 חודשים.

8. הגשת הבקשה לשוב למעסיק

8.1. בקשה לשוב/שוברים למעסיק תוגש חתומה על ידי המעסיק, לוועדת סמנכ"ל השמה ומעסיקים על גבי הטופס **שנדרש ע"י שירות התעסוקה**. יובהר כי במסגרת הבקשה המעסיק נדרש לחתום על הצהרות שונות (הסכמה לביצוע בקרות, אי פיטורי עובד קיים, הסכמה של העובד לכך שתלושי השכר שלו יוצגו לשירות התעסוקה והצהרות נוספות שנדרש ע"י שירות התעסוקה).

8.2. מעסיק המבקש להגיש בקשה לשוב למעסיק יכול לעשות זאת כפי **שיקבע ע"י שירות התעסוקה**.

8.3. לאחר שהוגשה בקשה, נציג מחוז שירות התעסוקה ייצור קשר עם המעסיק לצורך פתיחת הזמנה לעובדים (למשרה המצוינת בבקשה), ולצורך בירור פרטים נוספים הנדרשים לתהליך הפניית מועמדים למשרה.

8.4. יובהר כי מעסיק המבקש לקלוט ולהכשיר בו זמנית מספר עובדים לאותו עיסוק באותו מקום – יגיש בקשה אחת בה תצוין כמות השוברים המבוקשת (כמות העובדים אותם הוא מתכוון לקלוט בו זמנית). במקרה בו המעסיק מבקש לקלוט עובדים בעיסוקים שונים או במקומות שונים או במועדים שונים – יוגשו בקשות נפרדות לכל עיסוק, לכל מיקום ולכל מועד קליטה.

9. בדיקת הבקשות לשוברים ואישורן

- 9.1. ועדת סמנכ"ל השמה ומעסיקים תבחן את הבקשות שהוגשו ותקבע מי הן הבקשות שיאושרו וכמה שוברים הן יקבלו, וזאת בהתאם למועדים, לתנאים ולכללי התיעדוף שנקבעו בקול הקורא.
- 9.2. הוועדה תחליט בבקשות תוך חמישה ימי עבודה מהמועד האחרון להגשת בקשות.
- 9.3. הודעה על אישור/דחיית הבקשה תישלח במייל למעסיק עד חמישה ימי עבודה ממועד החלטת הוועדה, הודעה על דחיית הבקשה תהיה מנומקת. במקרה של הודעה על אישור הבקשה, יוגדר לכל שובר שאושר מספר מזהה ייחודי, וכן המועד בו פג תוקף השובר (המועד האחרון לשליחת טופס למימוש התשלום הראשון לשובר). המועד בו פג תוקף השובר הוא 150 יום ממועד הנפקת אישור השובר. המועד האחרון למימוש יתר התשלומים לשובר הוא 270 יום ממועד אישור התשלום הראשון.
- 9.6. ההודעה על אישור הבקשה תלווה בשיחת טלפון מנציג שירות התעסוקה בה יובהר למעסיק פרטי האישור, והשלבים הבאים הנדרשים לצורך גיוס דורשי העבודה וקבלת הסיוע.

10. גיוס דורשי עבודה מתאימים וקבלת פעימות הסיוע

- 10.1. לשכות שירות התעסוקה יפנו למעסיק מועמדים מתאימים להכשרה. יוצע למעסיק כי תהליך סינון ובחירת המועמדים יתבצע במסגרת ימי ראיונות.
- 10.2. יובהר כי מעסיק רשאי להפנות ללשכת שירות התעסוקה מועמדים רלוונטיים שהוא איתר, ולשכת שירות התעסוקה תפנה אותם למעסיק אחרי שתוודא כי הם עומדים בהגדרת "עובד חדש לא מיומן".
- 10.3. מעסיק שקלט דורש עבודה לעבודה, והחל בהכשרה שלו, יהיה זכאי לקבל את הפעימה הראשונה של הסיוע עם תום החודש השני להעסקה (אחרי שהופק לעובד תלוש שכר שני), ובצירוף חשבונית מס/עסקה כדין, בגין הסכום המבוקש. את הפעימה השנייה של הסיוע יהיה זכאי המעסיק לקבל בתום ארבעה חודשים נוספים (אחרי שהופקו לעובד שישה תלושי שכר), ובצירוף חשבונית מס/עסקה כדין, בגין הסכום המבוקש. התשלום בכל פעימה יהיה בהתאם למספר חודשי העסקה הרלוונטיים לפעימה.
- 10.4. לצורך בדיקת עמידה בדרישה של גובה השכר, בכל פעימה ייבדק השכר הממוצע החודשי של תקופת ההעסקה הרלוונטית.
- 10.5. בכל מקרה – הבקשה לתשלום נבדקת לפי תקופה של 6 חודשי עבודה.
- 10.6. במסגרת הפעימה הראשונה - לא יבוצע כל תשלום אם לא יוצגו שני תלושים; בפעימה השנייה - ארבעה תלושים נוספים.
- 10.7. לצורך קבלת כל פעימה על המעסיק למלא בקשה בהתאם לדרישות שירות התעסוקה.

נוהל שובר למעסיק

תחולה:	01.11.2020	מס' נוהל:	03.02.05
10.8	במסגרת הבקשה - על המעסיק להצהיר כי הוא לא קיבל מענק במימון המדינה בגין הכשרת או קליטת עובדים, בשל אותו עובד באותו חודש.		
10.9	יובהר כי לאחר קבלת תשלום ראשון עבור דורש עבודה מסוים (תעודת זהות ייחודית), את כל יתר פעימות התשלום עבור השובר יש לבצע עבור אותו דורש עבודה.		
10.10	הבקשה לתשלום תישלח לאישור הגורמים המוסמכים בשירות התעסוקה ותיבדק על ידו. תהליך הבדיקה והאישור לא יעלה על 30 יום.		
10.11	יחד עם בדיקת טפסי המימוש יחושב מסלול הסיוע, בכל פעימה, על פי סעיף 4.1. במקרה בו בקשת המימוש תקינה יידרש מהמעסיק להגיש חשבון עסקה.		
10.12	סכום המענק למעסיק יועבר ישירות לחשבון הבנק של המעסיק, בהתאם למועד התשלום הממשלתי.		

חלק ג – בקרה וחריגים

11. בקרה על ידי נציג שירות התעסוקה

- 11.1. נציג שירות התעסוקה יבצע בקרה (לרבות בקרה במתקני המעסיק) לצורך וידוא ביצוע ההכשרה והחניכה כמוצהר בבקשה.
- 11.2. שירות התעסוקה רשאי לדרוש מהמעסיק כל מסמך או פרט שלדעתו נחוץ לשם ביצוע הבקרה.
- 11.3. אם קיימים פערים בין המוצהר בבקשה לבין ממצאי הבדיקה - יציג נציג שירות התעסוקה את הפערים לוועדת סמנכ"ל השמה ומעסיקים.
- 11.4. ועדת סמנכ"ל השמה ומעסיקים תוכל להחליט על ביטול השובר והפסקת הזכאות לתשלומים עתידיים, וכן על ביטול הזכאות לתשלום בגין שוברים אחרים שניתנו למעסיק ו/או על ביטול הזכאות של המעסיק לבקש שוברים נוספים במשך 36 חודשים. לאחר שניתנה למעסיק הזדמנות להעלות את טענותיו. הודעה על ביטול כאמור תהיה מנומקת.
- 11.5. אם יימצא שהמעסיק הצהיר הצהרה כוזבת במסגרת הבקשה – אזי מלבד ההשלכה הפלילית, השירות יהיה רשאי להחליט על שלילת זכאותו להגיש במשך 36 חודשים. המעסיק יקבל הודעה מנומקת.

12. חריגים

- 12.1. ועדת סמנכ"ל השמה ומעסיקים תשמש גם כוועדת חריגים, הועדה תוכל בין היתר להחליט על מקרים בהם ניתן להאריך את מועד השובר (לדוגמה במקרים בהם תהליך הגיוס התארך מסיבות לא צפויות), על אישור מתן מספר שוברים שחורג ממספר המקסימום השנתי, ועל מקרים בהם ניתן להמיר שובר מדורש עבודה אחד לאחר (לדוגמה במקרה בו דורש עבודה שנקלט להכשרה עזב אחרי החודש הראשון להכשרה).