

ב ש ב י ל ה מ ח ב

חוברת הספר לחברה בנושא השינוי

פברואר 1995



לחברים שלום,

ביום 20.10.94, התקבלה באסיפה החלטתה לפיה מונה צוות הגוי המונה את החברים הבאים: מעין פ', תמר וו', לן וו', ג'וני פ', צביה כ', מיקי נ' ודליה ב'. מאוחר יותר הצטרף מיקי ק' לצוות. הצוות קיבל על עצמו את המשימה לפתח מודלים של שינוי היוצרים זיקה בין עבודת החבר ורמת החיים שלו, תוך כדי שמירה על זכויות היסוד של כל החברים הנמצאים פה.

צוות ההגוי מינה את צוות "סוברו" שקבע לעצמו מסגרת זמן של חודש ימים לבחון מודלים לשינוי בישובים אחרים. לאחר הסקירה, צוות "סוברו" עיצב טיוטה ראשונה של מודלים המותאמים לכפר הנשיא והביאם בפני צוות ההגוי בסוף חודש נובמבר.

צוות ההגוי למד ועיבד את העקרונות הבסיסיים של שני מודלים: האחד - מודל תקציב דיפרנציאלי, והשני מודל שנת חופש. מסלול נוסף שנידון בפגישות היונו מסלול לחברים בגיל הפרישה, מסלול שיצורף למודל התקציב הדיפרנציאלי. באם יבחר מודל "שנת חופש", יעוצב מסלול לגיל הפרישה בהתאם.

בשבועות האחרונים ישבו חברי צוות ההגוי יחד עם צוות "מחננים" שמונה כ-20 חברים שנבחרו ע"י המזכירות בתחילת התהליך וכן עם צוות "דודיק" בפגישות, צוות "מחננים" המורחב קיבל הסבר לגבי המודלים המוצעים, נשאלו שאלות והועלו נקודות שיש ללבן יותר לעומק או שלא היתה אליהן התייחסות ספציפית.

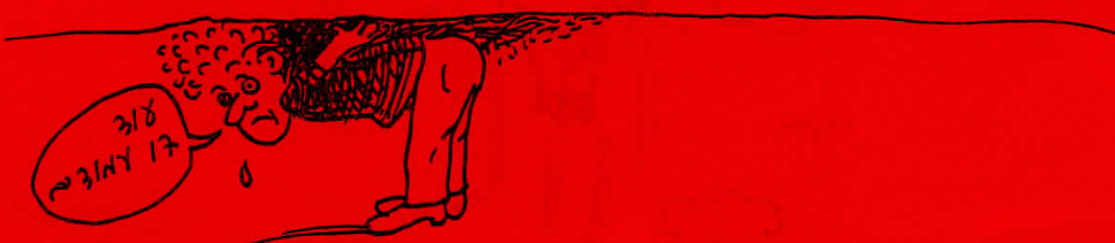
בעקבות המפגשים עם צוות מחננים "נולדה" החוברת המונחת בפניכם. העבודה היתה רבה ועדיין לא הושלמה. כל מה שמובא בפניכם היום, הם רעיונות כלליים לדיון והמלצה. כל הסעיפים מוצגים בצורה כוללת והכניסה לפרטים תעשה רק לאחר קבלתם באופן עקרוני ע"י חברי כפר הנשיא.

הצוות החליט שתהליך קבלת ההחלטות לא יעצר עד שאחד המודלים יקבל רוב של 75% לפחות. על מנת שיקבל רוב כזה, כל ההצבעות תעשנה בצורת סקרים, והמודל יעבור שיפורים ושיפוצים עד קבלת הרוב הרצוי.

בהמשך החוברת ישנו הסבר מפורט לגבי המודלים המוצעים.

אני מאחלת לכם קריאה נעימה.

מעין בשם צוות ההגוי



למה לדעתנו צריך שנוי?

- * חוסר עצמאות כלכלית להחליט החלטות אישיות - תלות בהחלטות ועדות ומוסדות אשר מחזיקות ברשותן את התקציבים.
- * הרגשת אי שוויון וחוסר צדק בקיום המעשי של הדרישה "כל אחד לפי יכולתו", ובצורך לשים את טובת הכלל לפני טובת הפרט.
- * מערכת המנוהלת עפ"י תקנונים וזכויות, על בסיס גרעוני, ולא על בסיס היכולת הכספית העומדת לרשותה. אין קשר בין הביצועים העיסקיים לרמת החיים.
- * מערכת שברוב המקרים מכתובה בינוניות - אין תמריצים למצוינות ולקיחת אחריות, פרט לפירורי הערכה ציבורית ולכאבי ראש אינסופיים.
- * חוסר התייחסות לנושא הוותק בקיבוץ - מצבו הכלכלי של החבר נעשה דוקא גרוע יותר כאשר בנוי מתבגרים ועוזבים את הבית.
- * ה"כיס הציבורי" מוביל לביזבוזים וחוסר אחריות לכספי הציבור ורכושו - ("כשנותנים אז לוקחים").
- * במערכת הבנויה במידה רבה מאד על אמון, משמעת עצמית, מוסר אישי והזדהות עם המערכת, הפתוי לחלק מהאוכלוסיה הוא לעיתים גדול מדי, ומביא לניצול כרעה של האפשרויות, ומצד שני מביא לחטטנות ולחשדנות יתר זה בטוהר מידותיו ומעשיו של דעהו - תלות שאינה מוסיפה כבוד לנותני שרותים.
- * קבלת שירותים מותנית לעיתים ברצון הטוב או בסימפטיה האישית בין המבקש והנותן (שירותים אישיים וכד').
- * חוסר יכולת לעזור לבנים שבוחרים לעזוב את חיי הקיבוץ, אם בזמן חיי ההורים או לאחר מותם (ירושה).
- * חוסר יכולת להשפיע ישירות על רמת חיים אישית בהווה, או על הבטחת העתיד האישי באמצעות מאמץ נוסף בהווה (קשר בין תרומה לתמורה).
- * הרגשת קיפוח - מי שצועק ולוחץ יותר, מקבל יותר.



מטרות על:

1. לשמור על כפר הנשיא כבית חי ומתפתח.
2. להשאיר את כל החברים בכפר הנשיא - מכסימום של אנשים שיגיעו יחד למצב החדש.

הדרך:

בחירת מודל שיזכה להסכמה מכסימלית תוך מינימום חששות.

יעדים:

- * ליצור מצב בו הקיבוץ יהיה מקום אטרקטיבי עבור החברים הצעירים הנמצאים בו כיום.
- * התייחסות לוותק ותגמולו.
- * נטיית אחריות החבר על משפחתו ופרנסתו.
- * קשירת קשר בין עבודת החבר ופרנסתו.
- * הקטנת תלות החברה במוסדות.
- * עצמאות כלכלית להחלטות אישיות.
- * יכולת בחירה בקבלת השרות הטוב והמתאים.
- * יעול מערכת העבודה בכפר הנשיא.
- * הפרדת המגזר העסקי מהקהילה.
- * דגש על הפרט מבלי לזנוח את היחד.
- * מערכת המעניקה תמריצים למצוינות ולקיחת אחריות.
- * יכולת להשפיע ישירות על דמת חיים אישית בהווה והבטחת העתיד האישי, באמצעות מאמץ נוסף בהווה.
- * שמירה על עקרון הערבות ההדדית - המודלים כוללים דאגה לזולת ותמיכה של הקהילה.
- * מתן אפשרות נוחה לקליטת בנים.
- * שיפור מצבו הכלכלי של קיבוץ כפר הנשיא.

המודלים המוצעים:

לחברי כפר הנשיא מוצעים שני מודלים, כשבמודל התקציבי ישנה אפשרות למסלול אחר עבור חברים בגיל הפרישה, שמשמעותו הישארות ברמת חיים דומה לחיים, בתוספת תגמול עבור שנות הוותק.

מודל מס' 1 - מודל תקציבי:

כל חבר יקבל תקציב. התקציב יבנה לפי שלושה פרמטרים: מספר נפשות, דרוג בעבודה ושנות וותק. התקציב הינו דיפרנציאלי מאחר והדרוג בעבודה והוותק שונים בין חבר לחבר.

מסלול לחברים בגיל הפרישה:

מסלול זה מיועד לחברים בגיל הפרישה בלבד. חברים אלה רשאים לבחור בין מסלול זה למודל התקציבי. במסלול זה החבר יקבל תקציב שבנוי לפי נפש, ותק ועבודה ממוצעת ויהיה שווה בין כל החברים במסלול זה. במידה ויבחר המודל של "שנת חופש", יותאם אליו מסלול שונה לחברים בגיל הפרישה.

מודל מס' 2 - מודל שנת חופש:

כל חבר מקבל משכורת כתגמול לעבודתו, ממנה יפריש מיסים מוניציפלים לקיום שרותים כלליים ולקיום קרן ערבות הדדית. החבר יהיה על תקן של חבר בשנת חופש.

הצוות ממליץ לבחור באחד משני המודלים כמודל לשינוי בכפר הנשיא.

מסלול צעירים:

הצוות ממליץ כי מסלול זה ישאר במתכונת העקרונית של היום, למעט שינויים שיתבקשו בעקבות הפרטות שיבוצעו.

תנאי ראשון למודל מכל סוג שהוא הינו הפרדת עסקים וקהילה ויצירת מצב בו פעילות עיסקית תהיה מעוגנת ומתומחרת במרכזי רווח, וכל שרות יפעל בדומה.



הפרדת המגזר העסקי מהקהילה

כאשר אומרים "הפרדת עסק מקהילה" למה הכוונה?

ניהול העסקים המקומיים:

- * כל הענפים נשארים בבעלות משותפת של חברי כפר הנשיא.
- * כל ענף יתנהל בצורה עצמאית לכל דבר, תוך תשלום משכורות בגובה שוק לקהילה עבור עובדיו, הכוללות את כל ההוצאות הנלוות - בטוח לאומי, פנסיה וכד'.
- * הגובה הראשוני של המשכורות ייקבע על ידי מעריך חיצוני, ובהמשך כל מ"מ על שינוי גובה המשכורת ייעשה על ידי מרכז הענף + יועץ חיצוני.
- * כל ענף צריך לעשות כמיטב יכולתו להביא רווח מכסימלי.
- * בראש כל הענפים הגדולים תעמוד הנהלה פעילה.
- * בראש כל המגזר העסקי תעמוד מועצת מנהלים (ועדה כלכלית) שתהיה אחראית להשיג את הבצועים העסקיים הטובים ביותר.
- * הועדה הכלכלית, בתכניתה השנתית, תחליט בכל שנה מראש לגבי חלוקת רווחי הענפים, אילו אחוזים הולכים לטובת השקעות בענפים, ואילו עוברים לקהילה.
- * הועדה הכלכלית תחלק בסוף כל שנה בונוסים ענפיים לעובדים בענפים אשר הגיעו להישגים עסקיים טובים, עפ"י קריטריונים שיוגדרו ע"י הועדה.
- * רווחי המגזר העסקי כולו, לאחר ביצוע ההשקעות, עפ"י הנחיות הועדה הכלכלית ואחרי חלוקת הבונוסים כפי שפורט למעלה, יועברו לקהילה לצורך המטרות הבאות:
 - א. הפרשות דיפרנציאליות לקרנות הפנסיה לחברים, עד לסגירת פერი העבר.
 - ב. הקמת קרו שתהיה מיועדת לתשלום דמי עזיבה (לתקופה הישנה) במידת הצורך. הקרו תעמוד על סכום שיכסה תשלום פצויים למקרה ש-3% מהאוכלוסיה יעזבו.
 - ג. חלוקת רווחים אישית לחברים.

מערכת השרותים המקומיים:

המערכת המקומית נועדה לספק שירותים מקומיים לאוכלוסייה.

* בראש המערכת המקומית יעמוד מזכיר שיהיה אחראי לניהולה, ולצידו יעמוד ועד מנהל (וולונטרי).

* על ענף מקומי צריך להיות מאוזן מבחינה כספית (הוצאות = הכנסות).

הכנסות הענפים המקומיים:

1. הקצבה מהמערכת המוניציפלית הפנימית (עפ"י החלטה).
2. תשלום של המשתמשים עפ"י שימוש בפועל.
3. תקציבים ומענקים מגורמים מוניציפלים חיצוניים (מועצה וכד').

הוצאות הענפים המקומיים:

1. הועד המנהל יקבע לכל ענף תקן עבודה (מס' עובדים, היקף משרה) ושכר עבודה לעובדים בענף.
 2. הוצאות תפעול ישירות.
 3. השקעות - עפ"י החלטת הועד המנהל (בדומה למערכת העסקית).
 4. בונוסים לעובדים בענף - במקרה של הגדלת הכנסות או ייעול בצועים (להגדלת המוטיבציה כמו בענפים היצרניים).
- הועד המנהל יחליט על חלוקת הבונוסים עפ"י קריטריונים שיקבעו על ידו, ויכללו עמידה בתקציבים, שפור בצועים ומדידת שביעות רצון החברים מהשרותים אותם מספקים הענפים.

המודל התקציבי

מבוא:

* במודל זה יקבל כל חבר תקציב שיורכב משלושה פרמטרים:
1. מס' הנפשות במשפחה.

פרמטר זה הינו שוויוני, כאשר החישוב לחלוקתו הוא:
מבוגר מעל גיל צבא = 1 נקודה
מתחת גיל צבא = $\frac{1}{2}$ נקודה
(חייל = $\frac{1}{2}$ נקודה מאחר ומקבל בנוסף משכורת צבאית).

2. עבודה.

הצעת השינוי היא לתת ביטוי מסויים לשכר העבודה במרכיבי התקציב האישי, זאת כדי לעודד מספר נושאים עיקריים:

א. הגברת התפוקה במקום העבודה על ידי נוכחות מקסימלית.
ב. לקיחת אחריות בענף.

ג. איוש מקומות עבודה בהם שכר העבודה גבוה יותר, והמאוישים ע"י שכירים.

קביעת השכר תעשה על ידי ועדה מיוחדת, מקצועית וחיצונית שתקבע את דרגתו של החבר.

בחישוב פרמטר העבודה, תלקח בחשבון דרגת העבודה של החבר.

3. וותק.

הרעיון של תוספת וותק לתקציב נובע ממספר סיבות:

א. בכל מקום עבודה מתוקן, ניתן בטוי כספי לשנות הוותק של העובד, ונראה לנו הוגן לנהוג בדומה.

ב. הבסיס לחישוב דמי עזיבה הוא מספר שנות הוותק שצבר החבר בקבוץ. הגיע הזמן לתת בטוי לשנות הוותק גם לחברים שאינם עוזבים אלא בחרו להמשיך לחיות כאן.

* כל חבר/ה חייב/ת לתת 270 ימי עבודה בשנה.
לרשות החברים יעמדו 95 ימים הכוללים שבתות וחגים, ואותם יוכלו לנצל לצורך ימי חופש, ימי מחלה, בקור נכדים, ימי אומנות וכיו"ב.

* התקציב יחולק בסופו של כל חודש לפי מספר ימי עבודה שבוצעו בפועל על ידי החבר.

* דרוג הגיל מבוטל.

* חובת העבודה הינה אישית ולא משפחתית.

* תורנות: כל חבר חייב למסור את התורנות לפי דרישות המשק. תינתן אפשרות לחבר לבחור את סוג התורנות העדיפה לו.

* יש לתת לפנסיונר אפשרות להמשיך לעבוד, אך לפי צרכי הענף.

* עובדי חוץ: יאורגנו כמרכז רווח עם ניהול מסודר ותנאי עבודתם יסוכמו עם מנהל הענף - לכל חבר בנפרד.

* תהיה אפשרות לעבודה נוספת בשכר:

תפתח בפני החברים אפשרות לעבוד לאחר סיום יום העבודה המלא שלהם בעבודה נוספת. מדובר על עבודה שיש לה מימון כספי, כגון משלוחים בלול, עישוב בגד"ש, שעורים פרטיים ויוזמות נוספות.

* לפי המודל המוצע, כ-50% מתקציבי הקיום ישארו ברשות הקהילה למימון נושאים כגון: קרן לערבות הדדית, חינוך, בריאות (חלק מסעיף זה יופרט), תרבות וחגים, דת, מסלול צעירים וכד', וכ-50% שהם כ-5.5 מליון ש"ח, יופרטו לתקציב החבר.



המודל התקציבי - השיטה:

אם ניקח את שנת 1994 כדוגמא לחישוב התקציב לחבר, נמצא כי סה"כ הוצאות הקיום המוערכות בשנת 1994 הן כ-10,000,000 ש"ח. מתוך סכום זה הקהילה משלמת את כל ההוצאות המשותפות בסדר גודל של כ-4,500,000 ש"ח והסכום הנותר המוערך הוא כ-5.5 מליון ש"ח.

סכום נותר זה נתון לחלוקה תקציבית לחברים לפי השיטה הבאה, המוצעת על ידי צוות ההיגוי: 65% לפי מספר נפשות
25% לפי דרוג עבודה
10% לפי וותק.

חלוקת התקציב תהיה חודשית לפי מספר ימי העבודה בפועל - שונה בין חבר לחבר.

**לצורך חישוב, בלבד ניקח 5.5 מליון לחלוקה לחברים.
המספרים אינם סופיים!**

פרמטרים לחישוב תקציב דיפרנציאלי:

א. לפי מספר נפשות:

65% מתוך החלק המופרט = 3,505,000 ש"ח.

מבוגר לצורך החישוב = 1 נקודה, ילד = $\frac{1}{2}$ נקודה.
אם נניח שבכפר הנשיא כ-488 מקבלי תקציב (כולל ילדים), כי אז הסכום השנתי הינו 7,180 ש"ח לנקודה לשנה.

ב. לפי דרוג עבודה:

25% מתוך החלק המופרט = 1,348,250 ש"ח.

סכום זה יחולק לפי דרוג ערך העבודה.
הדרוג המוצע על ידי צוות ההיגוי הינו:
בכירים (מנהלי מפעלים וארגונים למשל)
אחראים (רכזי ענפים ושירותים גדולים)
מקצועיים (בעלי תעודת הסמכה כלשהי ועוסקים במקצוע)
אחראי שירותים
מיומנים (ללא תעודות הסמכה, אך בעלי וותק וניסיון רב בעבודה)
עובדים שאינם מיומנים

ג. דרוג לפי וותק:

10% מתוך החלק המופרט = 539,300 ש"ח.

אם נקח בחשבון כי בקבוץ סה"כ ישנן בין החברים 8000 שנות וותק, כי אז ערך נקודת וותק = 67.41 ש"ח.

הערה: מספר שנות הוותק הכולל טעון בדיקה מעמיקה יותר.

הפרטת תקציבים

במסגרת המודל התקציבי, הצוות ממליץ להפריט חלק מתקציבי הקיום. להלן רשימת התקציבים אותם ממליץ הצוות להפריט, מול התקציבים שאנו ממליצים להשאיר באחריות הקהילה:

לא להפרטה	הפרטה חלקית	הפרטה מלאה	סכום
מחסן בגדים (סדקית)	בריאות (פרוט בהמשך)	כלכלה	
סנדלריה (סדקית)		כרטיסי אגד	
נוי + פרק זיו		כביסה	
אולם דדו		תספורת	
ארכיון		קוסמטיקה	
ו. חגים		אספקה הגיינית	
ו. תרבות		ו. ספורט	
ספריה		אמנים	
ו. תקשורת		לימודים*	
איכות הסביבה		רדיו+טלביזיה*	
אחזקת מבנים		טיטולים	
ו. חברה		סבסוד רכב	
החבר המבוגר			
דת + בית קברות			
ייעוץ			
הוצ' מזכירות			
תקציב מזכירה			
עזרת קרובים			
פעילות צבורית			
חתונות			
קליטה			
מילואים			
ו. בנים			
למודי בנים שעזבו			
חברים חדשים			
רהוט ילדים			
בר מצווה			
משק ילדים			
הגיל הרך			
בי"ס יסודי			
בי"ס תיכון			
שכירים			
קצבאות שונות			

* אנו מציעים כי תהיה התחשבות כלשהיא בחברים שלא יצאו ללמוד.

* אגרת טלביזיה ורדיו שישולמו ע"י הקבוץ והחבר יחוייב אוטומטית.

* ישנם תקציבים נוספים המיועדים להפרטה, אך לא ניתן לדון בזה כל עוד לא חלה הפרדת עסק מקהילה, וימי העבודה אינם מתומחרים.

* רשימה זו נלקחה מתכנית תקציבי הקיום שחולקו לחברה בתחילת פברואר 1995, שם יש פרוט לגבי סכום התקציבים המיועדים.

מבנה החלוקה התקציבית

להזכירכם, בדפים הקודמים ציינו את חלוקת התקציב המומלץ להפרטה לפי שלושה פרמטרים: * מספר נפשות - אישי שוויוני - 65% = 3,505,450 ש"ח * עבודה - דיפרנציאלי - 25% = 1,348,250 ש"ח * וותק - דיפרנציאלי - 10% = 539,300 ש"ח

לפי חלוקה זו, ערך נקודה בפרמטר לפי נפשות = 7,180 ש"ח
ערך נקודה בפרמטר הוותק = 67.41 ש"ח

החלוקה המומלצת לפי דרוג עבודה היא כדלקמן:

קריטריונים בעבודה	סכום לחבר לשנה
בכיר	11,474 ש"ח
אחראי	5,737 ש"ח
מקצועי	4,590 ש"ח
אחראי ענף שרות	3,787 ש"ח
מיומן	2,869 ש"ח
לא מיומן	2,295 ש"ח

טבלאות עזר

1. חלוקת תקציב לפי מספר נפשות:

מס' ילדים	0	1	2	3	4	5
זוג	14,361	17,951	21,541	25,131	28,721	32,312
יחיד	7,898	11,489	15,079	18,669	22,259	25,849

2. חלוקת שכר במשפחות לפי דרוג עבודה:

אשה / בעל	בכירה	אחראית	מקצועית	אחראית שרות	מיומנת	לא מיומנת	בגיל פרישה
בכיר	22,948	17,211	16,064	15,261	14,343	13,769	14,056
אחראי	17,211	11,474	10,327	9,524	8,606	8,032	8,319
מקצועי	16,064	10,327	9,180	8,377	7,459	6,885	7,172
אחראי שרות	15,261	9,524	8,377	7,574	6,656	6,082	6,369
מיומן	14,343	8,606	7,459	6,656	5,738	5,164	5,451
לא מיומן	13,769	8,032	6,885	6,082	5,164	4,590	4,877

3. חלוקת תקציב לפי שנות ותק:



שנות הוותק	תקציב שנתי
4	270
7	472
10	674
13	876
16	1079
19	1281
22	1483
25	1685
28	1888
31	2090
34	2292
37	2494
40	2697

על מנת להבין את אופן החישוב, על כל אחד למצוא את עצמו, את בת זוגתו, את ילדיו ואת מספר שנות הוותק בטבלאות העזר, ולחבר את הסכומים יחד, כך שיראו את התקציב המשוער שלכם. להלן שתי דוגמאות:

דוגמאות:

1. משפחה עם שני ילדים, כאשר אחד מבני הזוג בכיר, השני מקצועי ולשניהם יחד 24 שנות ותק:

14,361 =	2 x	7,180 =	נקודה אישית
10,771 =	2 x	3,590 =	ילדים
11,474 =	1 x	11,474 =	בכיר
4,590 =	1 x	4,590 =	מקצועי
<u>1,618 =</u>	<u>24 x</u>	<u>67.41 =</u>	<u>24 שנות ותק</u>
42,813 ש"ח			סה"כ לשנה
3,568 ש"ח			סה"כ לחודש

2. משפחה ללא ילדים, כאשר שני בני הזוג אחראים עם 14 שנות ותק יחד:

14,361 =	2 x	7,180 =	נקודה אישית
5,737 =	1 x	5,737 =	אחראי
5,737 =	1 x	5,737 =	אחראי
<u>944 =</u>	<u>14 x</u>	<u>67.41 =</u>	<u>14 שנות ותק</u>
26,776			סה"כ לשנה
2,232			סה"כ לחודש

הוצאות שנתיות למשפחה (בלי הילדים)

5,110	2 x 365 x	7 ש"ח	כלכלה
676	52 x 2 x	6.5 ק"ג	כביסה
10,900	2 x 5450	(כולל)	תקציב אישי
300			אגרת טלביזיה
1,400			כרטיסי אגד (לפי התקציב)
160			תספורת/ קוסמטיקה (חומרים בלבד)
170			אופטיקה: זוג עדשות רגילות
100			מסגרת למשקפיים
240			בטוח שיניים לנפש
910			השתלמויות/ לימודים ארוכים
=====			=====
19,996			סה"כ שנתי

בנוסף התקציב לחשמל כפי שהוא כיום

1. החישוב אינו כולל את תקציב חינוך הילדים.
אם יופרט תקציב זה, הוא יופרט למשפחות בהתאם לגילאי הילדים.
2. החישוב אינו כולל את החלק של תקציב הבריאות שלגביו יהיו החלטות נפרדות.

הוצאות שנתיות לילד (ממוצע)

2555	365 x 7.0 ש"ח	כלכלה
300		כרטיסי אגד
416	52 x 2 x 4 ק"ג	כביסה
200-300		חוגים רגילים
2000		חוג נגינה
25		ספורט
320		הנעה
570		בגוד
280		חופש
=====		=====
6,966		סה"כ שנתי

* הוצאות משפחתיות במודל שנת חופש, לא ניתן בידינו לחשב בשלב זה.

מסלול לחברים שהגיעו לגיל הפרישה

חברים בגיל הפרישה, יוכלו לבחור באחת משתי אלטרנטיבות.
לגבי בני זוג - כל אחד יכול לבחור בנפרד איזו אלטרנטיבה רצויה לו יותר.

אלטרנטיבה א'

להשתלב בשיטה המוצעת, ולקבל תקציב שיורכב משלושת הפרמטרים: מצב משפחתי, דירוג בעבודה ונקודות הוותק.
חברים, שעבורם הקיבוץ מקבל קצבאות מהבטוח הלאומי ורנטות, יוכלו להוסיף הכנסות אלו לערך ימי העבודה בקביעת ה"משכורת" שלהם.

אלטרנטיבה ב'

לפרוש מהעבודה לגמרי או להמשיך בעבודה חלקית בתרומה ללא תמורה.
בשני המקרים, החבר יקבל תקציב ממוצע + נקודות הוותק. (לפי המספרים שמופיעים במודל המוצע, תקציב זה יסתכם בערך ב-12,500 ש"ח לשנה לחבר).

חלוקת התקציב לחברים שיבחרו באלטרנטיבה ב' תהיה כדלהלן:

חלוקת תקציב שנתית לחברים בגיל הפרישה (כולל וותק ועבודה)

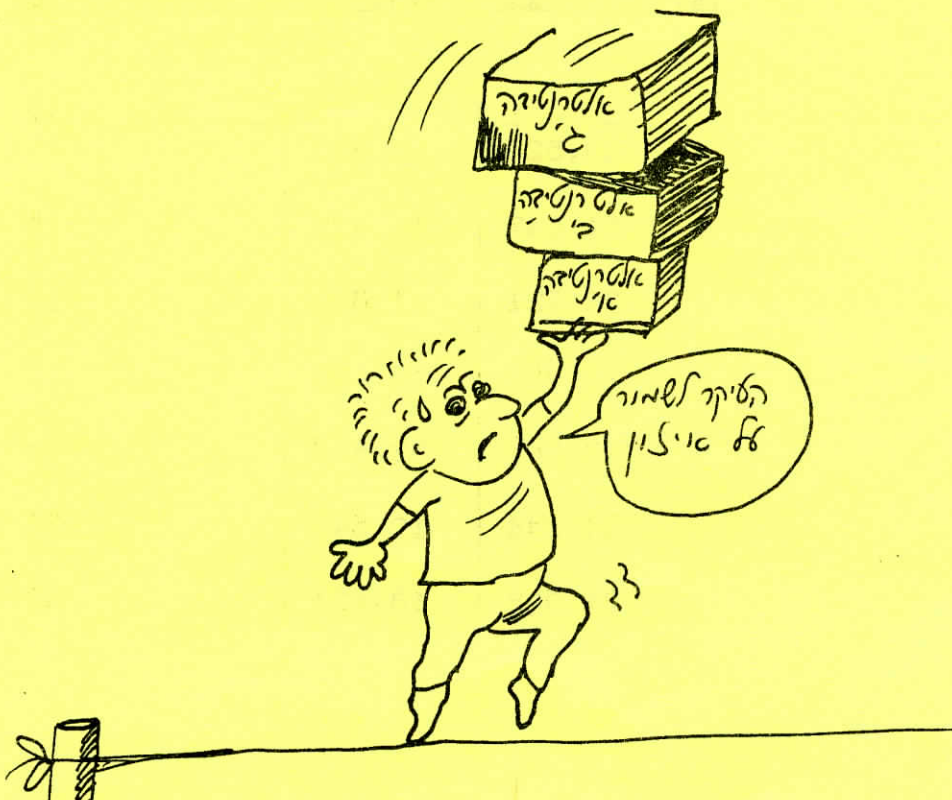
שנות וותק	יחיד	זוג
0	10,480	19,525
15	11,492	21,547
20	11,829	22,221
25	12,166	22,895
30	12,503	23,569
35	12,840	24,244
40	13,177	24,918

חלוקת תקציב לזוג פנסיונרים לפי וותק משתנה
(כולל וותק ועבודה)

40	35	30	25	20	15	0	אשה / בעל
22,221	21,884	21,547	21,210	20,873	20,536	19,525	0
23,232	22,895	22,558	22,221	21,884	21,547	20,536	15
23,569	23,232	22,895	22,558	22,221	21,884	20,873	20
23,907	23,569	23,232	22,895	22,558	22,221	21,210	25
24,244	23,907	23,569	23,232	22,895	22,558	21,547	30
24,581	24,244	23,907	23,569	23,232	22,895	21,884	35
24,918	24,581	24,244	23,907	23,569	23,232	22,221	40

לצורך הבנת דרך החישוב, להלן מספר דוגמאות:

1. זוג שלאחד יש 15 שנות וותק, ואילו לשני 35 שנות ותק יקבל 22,895 ש"ח בשנה, מהוותק בלבד.
2. זוג שלאחד יש 35 שנות וותק, ואילו לשני 40 שנות וותק יקבל 24,581 ש"ח בשנה, מהוותק בלבד.
3. זוג שלכל אחד מהם יש 40 שנות ותק, יקבל 24,918 ש"ח בשנה.



מסלול שנת חרפש

מבוא:

כל אחד מתפרנס מעבודתו בתוך מסגרת קהילתית ומשקית, בה הנכסים העסקיים משותפים לכולם. יש הפרטה ואחריות מירביות של החבר על הכנסתו והוצאותיו ותלות מינימלית של החבר במוסדות הקהילה.

עקרונות:

- * לכל חבר תנתן האפשרות לעשות את המירב למשפחתו.
- * אפשרויות ההשתכרות אינן מוגבלות: עבודה בענפים היצרניים, עבודה במערכת המוניציפאלית, עבודה בעבודת חוץ, יוזמות חופשיות בהיקף מצומצם - במסגרת הגבלות תקנון האגודה ובהסכמת האגודה.
- * המשכורת תהיה בתנאי שוק, ועל בסיס חוזים אישיים.
- * כל השירותים ינתנו לחברים תמורת תשלום.
- * תוקם קרן לערבות הדדית. מקורות מימון הקרן יהיו ממיסי החברים. מטרת הקרן יוגדרו על ידי צוות שיקבע לצורך העניין. עקרון בסיסי של הקרן: כל עזרה כספית לחבר, מכספי הקרן, תהיה על בסיס של הלוואה, פרט למקרים חריגים מאד, שיאושרו על ידי גוף שיהיה מונה על נהול הקרן. אופן פריסת החוב יקבע יחד עם החבר בהתאם ליכולתו הכספית.
- * כל חבר יפריש ממשכורתו מיסי קהילה (מיסים מוניציפלים, קרן ערבות). גובה המיסים המוניציפלים יקבע לכל משפחה על פי הרכב המשפחה. מסי קרן ערבות הדדית יקבעו לפי גובה המשכורת, כלומר - מס פרוגרסיבי (ככל שהמשכורת גבוהה יותר, המס המשולם יהיה גבוה יותר).
- * רווחי העסק שיוקצו לחלוקה אישית לחברים יחולקו לפי החלטת החברה.
- * ימשכו הפרשות לקרנות פנסיה אישיות במתכונת הנוכחית, שמימוןן יהיה מתוך ממוש הרווחים של הענפים הכלכליים, עד שייסגר הפער שנוצר עקב אי הפרשות בשנים קודמות ועד לתאריך השינוי. מתאריך השינוי, חובתו של כל חבר לדאוג לנושא הפנסיה האישית שלו דרך מקום עבודתו. חבר שלא יקים לעצמו קרן פנסיה, לא יהיה זכאי בעתיד לתמיכה פנסיונית מקרן ערבות הדדית.
- * בטוח לאומי - הוצאות והכנסות מיום השינוי ואילך - שייכות לחבר.
- * החל מתאריך השינוי לא יערך יותר חישוב דמי עזיבה באופן המקובל היום. כל חבר יהיה זכאי במסגרת עבודתו לפצויי פיטורין כמקובל לפי החוק. בתאריך השינוי כל החברים יעזבו פיקטיבית את המשק, לגבי כל אחד יערך חישוב של דמי העזיבה המגיעים לו, והסכום הזה נרשם כסכום שיעמוד לרשותו אך ורק במקרה של עזיבה בפועל, לפי תקנון האגודה. (לא במקרה של מוות).

* לרשותו של החבר שיעזוב אחרי תאריך השינוי יעמדו:

1. הסכום שנרשם לזכותו בתאריך השינוי (דמי עזיבה עפ"י המתכונת הישנה).

סכום זה ישולם לו ע"י הקהילה מתוך רווחי העסק, ויהיה פרוט עפ"י תקנון האגודה.

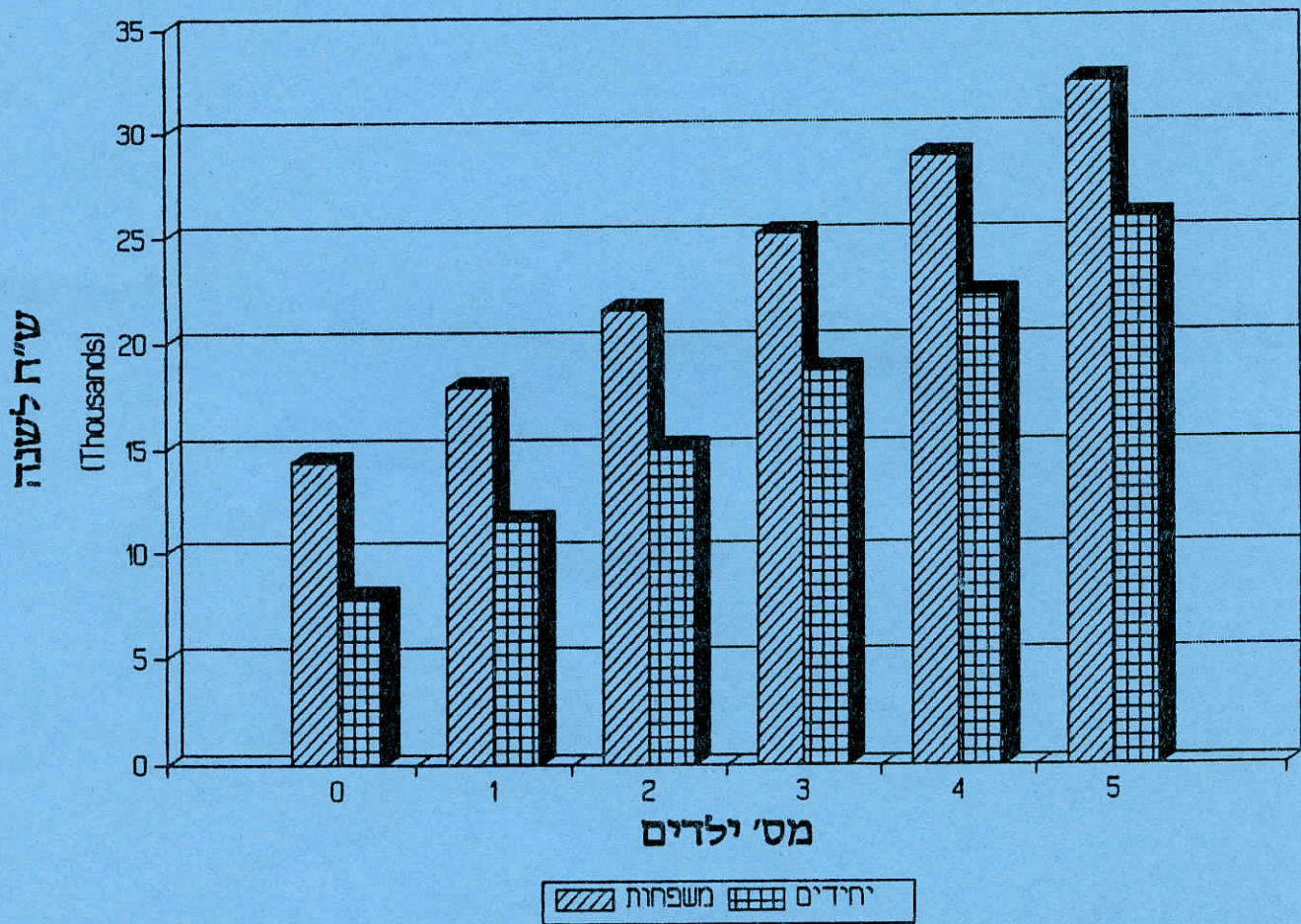
2. פצונו הפיטורין שהוא זכאי להם בתוקף עבודתו מיום השינוי עד ליום עזיבתו. סכום זה ישולם ע"י מקום עבודתו או דרך בטוח מנהלים שיעשה עבורו מקום העבודה.

* לטובת החברים אשר לא יצליחו להגיע בהכנסותיהם לדרגת המינימום (אשר תקבע), תעמוד קרן להשלמת הוצאות.

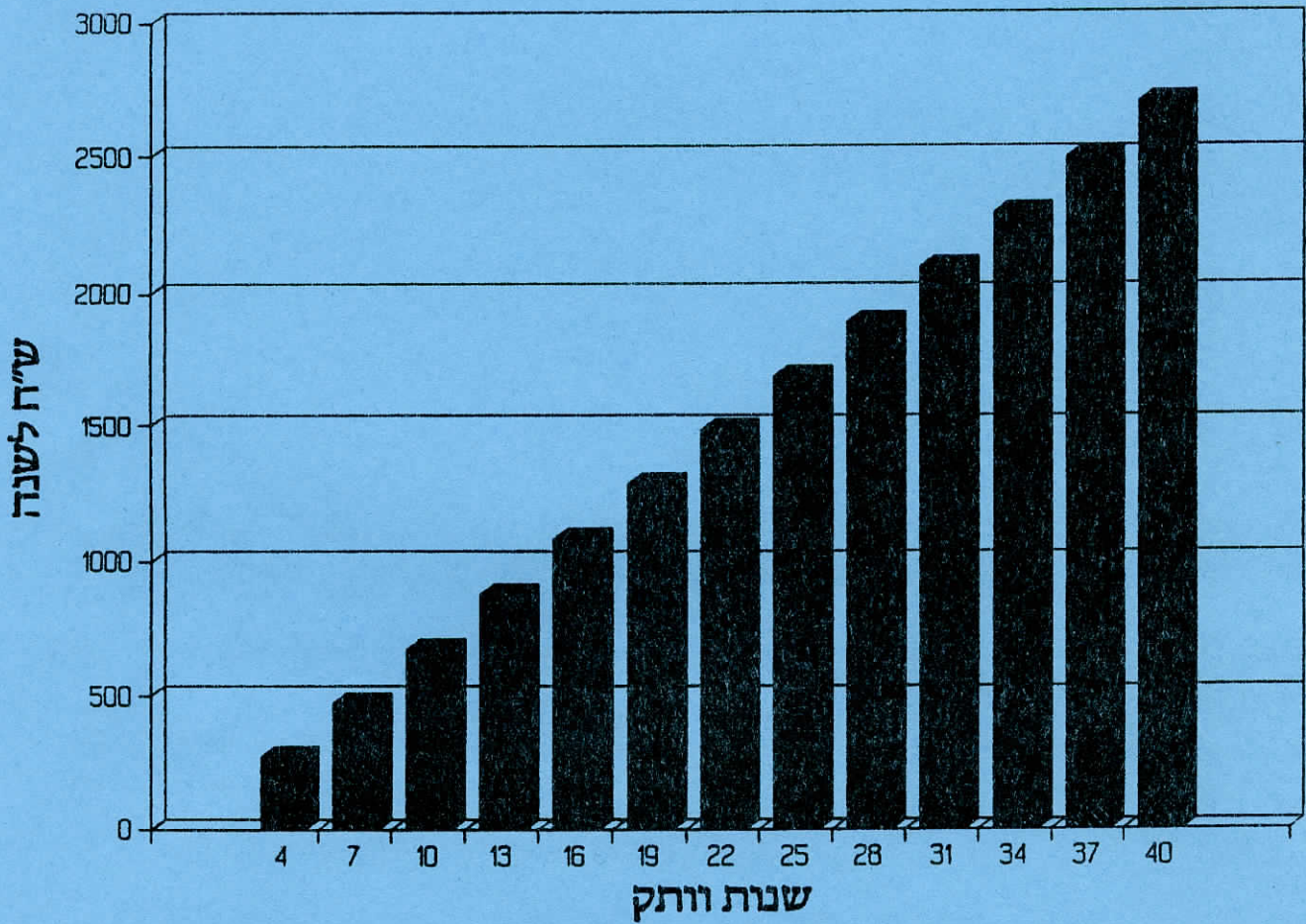


נספח ט

רמות תקציב לפי מס' ילדים



תקציב לפי שנות וותק



השוואה בין סעיפי הצריכה השונים על פי שני המודלים המוצעים:

מודל שנת חופש:

מודל תקציבי:

הסעיף:

<----- הפרטה מלאה ----->

מזון

כולל הוצ' עבודה ואחזקה. הוצאות ח"א, מטבח, אקונומיה והוצאות עבודה יוטלו במלואן על המשתמשים. התשלום יהיה על פי שימוש - ארוחות. ממשתמשים שאינם חברים יגבה מחיר גבוה יותר (כולל רווח).

<----- הפרטה מלאה ----->

מכבסה ומחסן

יקבע מחיר לק"ג כביסה, כולל הוצ' עבודה, אחזקה והשקעות

<----- הפרטה מלאה ----->

קוסמטיקה ומספרה

תשלום עבור השרות יכלול הוצאות עבודה, חומרים, אחזקה והשקעות. אנו מציעים להעמיק את ההפרטה כדי שהשרות בבית יעמוד מול שרות בחוץ ויהיה לפי בחירת החבר.

הקהילה תשלם עבור אגרה ותיקונים ותחייב חבר אוטומטית.

טלביזיה

הקהילה/ המפעל ישלמו עבור אחזקת מרכזית טלפונים של בזק. החבר ישלם תשלום אחזקה קבוע שיכסה את אחזקת המרכזייה ואת התשלום לבזק.

טלפון

הקהילה אחראית על בריאות החבר, אולם קיימים תחומי בריאות והוצ' נלוות אותם אנו מציעים להפריט:

בריאות

נסיעות, אש"ל, אופטיקה, רפואה פרטית ואלטרנטיבית, השתתפות חלקית בטיפולי שיניים. מס אחיד ישולם ע"י הנה"ח. כל משפחה תחוייב בחלקה לפי מס' נפשות. חברים יממנו את כל הוצ' הבריאות שאינן מקבלות מימון קופ"ח. על כל הפעלה של מרפאה מעבר לשעות תקו קופ"ח, יחוייב החבר.

<--- מומלץ לבדוק ביטוח קיבוצי בנושא רפואה שיניים --->

הפרטה מלאה

חינוך

ע"ח הקהילה: אנו רואים יתרון ברור לשיטה הקיבוצית ולכן המלצתנו היא להשאיר את החינוך כפי שהוא היום, למעט שינויים קלים: בתי הילדים יתפקדו כמרכזי (החלטה כבר קיימת) להפרטה: חוגים-חינוך משלים את שירותי החינוך בשעות שלאחר הלימודים ובחופשות, הקהילה תקיים, ומשפחות תקבלנה הפרטה של תקציב זה

	ותשלמנה עבור השימוש בו.	
ארועים משפחתיים	ינתן סכום קבוע ע"י הקהילה ובעל השמחה יחליט כיצד לארגן את הארוע.	על חשבון בעל השמחה, כולל הוצאות עבודה.
אבלות	כל הוצ' טכס הקבורה, כולל המצבה, ע"ח הקהילה, וכן תקציב לערב זכרון.	הוצ' טכס הקבורה כולל המצבה ע"ח הקהילה, היתר על חשבון החבר
נוי, מים, תברואה, חצרנות	על חשבון הקהילה	ע"ח החבר דרך מס קהילתי מוניציפלי חודשי.
שמירה	-----> חובה אזרחית לכל תושבי המקום <-----	
שרותי אחזקה ותיקונים כמו: חשמליה, בנין נגריה, מסגריה	<-----> תיקוני תשתית ואחזקת בתים - ע"ח הקהילה. <-----> אחרים - ע"ח החבר.	
ספריה	תשתית ע"ח הקהילה. המשתמש ירכוש מנוי עבור שימוש.	75% משולם ע"י הקהילה 25% ע"ח המשפחה.
ארכיון ועלון	<-----> ע"ח הקהילה <----->	
עזרת קרובים	תנתן על בסיס של הלוואה צמודה, ועל בסיס הסכם אישי לגבי החזרת ההלוואה או חלקה תוך מס' שנים שיוסכם עליהן מראש.	אין
דמי מזונות	דמי מזונות ע"ח הקהילה, כל ההוצאות האחרות הנובעות ממצבו המשפחתי של החבר יהיו על חשבוננו. דמי המזונות המגיעים לחבר בקיבוץ, ישולמו לקיבוץ.	ע"ח החבר
רכב	<-----> הפרטה מלאה <----->	
	כל סעיפי הרכב יופרטו (כולל כרטיסי אגד). על כל נסיעה צריך החבר לשלם עלות ריאלית. אפשר לרכוש רכב פרטי, ובמקביל ימשיך סדור תחבורה לפעול לטובת חברים שלא ירכשו רכב פרטי, בעלות מלאה לכל ק"מ. קנסות - ע"ח החבר. תאונות ברכב פרטי - ע"ח החבר. אין שימוש ברכב פרטי לצרכים מישקיים. נהג תורן - יש צורך לערוך דיון בנושא.	

<p><-----הפרטה מלאה-----> פרט למקרים בהם הקהילה או העסק מעוניינים לשלוח חבר/ה ללימודים, וזאת על פי חוזה אישי שיבטיח את ניצול לימודי החבר/ה ע"י המערכת. אנו מציעים כי תהיה התחשבות כלשהיא בחברים שלא יצאו ללמוד.</p>	<p>לימודים</p>	
<p><-----ע"ח החברה - כפי שהיום-----></p>	<p>ביטוחים</p>	
<p><-----הפרטה מלאה-----> ע"ח החבר ובאחריותו.</p>	<p>רשיונות נהיגה</p>	
<p><--ע"ח הקהילה. לקהילה קיימת הזכות לבדוק במקרה ---> וחבר/ה מגיעים למצב סעודי, למי מבני המשפחה, מקרבה ראשונה, קיימת אפשרות לעזור.</p>	<p>סעוד</p>	
<p><--יקבעו מס' תורנויות ללא תמורה ע"פ תקנון מרכזי ---> במסגרת שרותים לקהילה. כל השאר יחושבו כשעות עבודה נוספות ויהיו בתמורה כספית.</p>	<p>תורנויות</p>	
<p>ע"ח ההורים</p>	<p>ישאר במתכונת העקרונית של היום, למעט שינויים שיתבקשו בעקבות ההפרטות. הנושא יבחן שנית לאחר יישום תהליך השינוי, ותובא הצעה נפרדת.</p>	<p>מסלול בנים</p>
<p><- פנסיה -> ע"י החבר מרגע כניסת השינוי לתוקף. חובה על כל חבר לבטח עצמו בבטוח בריאות ואובדן הכנסה.</p>	<p>ע"י הקהילה פנסיה בסיסית</p>	<p>בטחון סוציאלי</p>
<p>נושא זה טעון בדיקה מעמיקה לגבי שני המודלים</p>	<p>זכויות עבר</p>	
<p>משלמים. המס יורכב מ-3 פרמטרים: 1. שכ"ד - לפי שטח הדירה (כולל אחזקת חצר) 2. מס פרוגרסיבי - ככל שהמשכורת גבוהה יותר המס המשולם גבוה יותר. 3. שווה לכל נפש.</p>	<p>לא משלמים, המקור בא מתקציבי הקהילה</p>	<p>מיסי קיבוץ</p>
<p>ע"ח החבר ומשולם ע"י הקהילה.</p>	<p>ע"ח הקהילה וע"י הקהילה.</p>	<p>מיסים מוניציפליים</p>
<p><-----על פי תקנון התנועה-----></p>	<p>עזיבה</p>	

תוקם קרן לערבות הדדית. מטרת הקרן - עזרה לחברים
במקרי קטסטרופה. יבחרו שלושה נאמנים שיהיו אחראים על
הקרן. נאמני הקרן יהיו חייבים לדווח לציבור על כל
הוצאות הכספיות.
ההחלטות על הוצאות כספיות יפלו בהנהלת הקהילה או
באסיפה.
כספים שיתקבלו בגין ביטוחים שונים, יוחזרו לקרן או
למשק.

קרן לערבות
הדדית

<----- משותפת ----->

בעלות על
הנכסים

עד כאן, חברים, הצעות הצוות למודלים השונים.
מקווים שלא נבהלתם ונשמח לענות על שאלות והערות.

להתראות - צוות ההגוי

אייר בקריצה - דודו פלמה

