

1644
תקציב משולב

1999

כפר הנשיא

הצעה לאספה

התקציב המשולב 1/1/1999

תוכן העניינים

I	תוכן העניינים
1	התקציב המשולב - להחלטה
2	הקדמה
3	החלטת האספה 1997
4	הנחיות לקביעת ההתקציב המשולב
5	פרוט מרכיבי השיטה
6	מקור הכסף
7	תרשים המודל
8	עבודה ופרנסה:
9	רקע - מובטלים - הסדרי דמי פיטורים
10	סטודנטים - מציאת עבודה - שעות נוספות
11	שעות נוספות - הכנסה נוספת - תורנויות
12	חופש - כללי - הריון ולידה
13	לימודי בנים
14	קטגוריות השכר - תקציב גבוה ונמוך לפי קבוצות
15	שירותים מופרטים
17	עלויות משוערות חדשות
18	נספחים:
19	תקנון להסדרת לימודים
20	תקנון בריאות - הקצבת ימי בחירה
22	בטחון סוציאלי:
23	מרכיב הוותק
24	פנסיונרים
25	המשך פנסיונרים
26	רשת בטחון
27	משפחות חד-הוריות
28	הפרשות הענף לקבוצת בגין תנאים סוציאליים של העובדים
29	לקראת השלבים האחרונים

עקרונות התקציב המשולב

להחלטה

יחולק תקציב משולב לכל חבר

- ❖ יהיו פערים מוגבלים בין החברים והמשפחות.
- ❖ תהיה לכל חבר אפשרות לצמצם את הפערים ע"י שעות נוספות וכו'.
- ❖ פנסיה תופרש מדי חודש ותירשם על שם החבר.
- ❖ יובטחו זכויותיהם של הפנסיונרים והנתמכים.
- ❖ תישאר בעלות משותפת של הנכסים.



הקדמה

קפ"ץ כפר כנשיא יתקיים כפיית וכקבי"ה, אפוסס אפח"ה כלכלית וחברתית,
שבו הפרטים יבין חופשיים לפחור את דרכם, תוק כשמה אישית ואחריות כדדית
פין כפרט וכקבי"ה.

משפט זה נכתב ע"י חברי המזכירות בשנת 1996 והוא מבטא את חזונו.

בתחילת שנת 97 נבחרה קבוצת חברים (תת-קבוצה של המזכירות) במטרה לקדם את נושא התגמול
הדיפרנציאלי ולהביא הצעות על בסיס העקרונות החברתיים החשובים לנו.
הצוות, והעקרונות קיבלו את אישור האסיפה, בספטמבר 97.

לאחר עבודה מרובה הכין הצוות והגיש הצעה לתקציב משולב. הצעה זאת נבדקה ע"י החברים,
מועצת החברים והמזכירות, על כל צדדיה ופרטיה, כך שבסופו של דבר אנו מביאים כאן פרי עמל של
חברים רבים מאוד.
חלקם תרמו בעשייה וחלקם תרמו ברעיונות, הערות והסתייגויות.

ארבעת העקרונות המרכזיים:

1. תישמר בעלות משותפת של הנכסים: השארנו את המצב הקיים ללא שינוי
2. ניהול המערכת יהיה על בסיס עסקי, כולל ענפי השירות והקהילה.
לקראת שנת 99 הענפים מתומחרים בצורה מקצועית, כולל הוצאות עבודה של שכירים ושל
חברים. השלב שלאחר מכן קשור ליכולת הענפים והאחראים עליהם להתמודד עם דרישות של
סדר ודיוק לגבי רישום הוצאות, רישום ימי עבודה וכו'.
3. יובטחו זכויות הפנסיה של כלל החברים ע"י מקום עבודתם.
בתחילת התהליך נמשיך להפקיד אותם סכומים שהפקדנו ב-5 השנים האחרונות.
אלא שההפקדה תתבצע מדי חודש בחודשו וכך לא תהיה נתונה ליד המקרה או לבעיות
תזרימיות של הגזברות בסוף השנה.
בהמשך ייעשה מהלך שיבטיח העברת הפנסיה ישירות מהענפים על משות החברים.
4. החוברת שלפניכם עוסקת בפרק "עבודה ופנסיה", בחובות ההתפרנסות של הפרט והתגמול
שיקבל החבר.
מועצת החברים החליטה לתמחר את משרות החברים על בסיס השוק והאזור.
למטרה זאת הוזמנה דליה פת – מומחית בתחום (המועצה האזורית מימנה 75% מעלות
העסקתה). מתפרסמת כאן רשימת דרגות שכר החברים והשוואת תקציבים לפי גודל
המשפחות.
לחברים עם שכר נמוך תהיה אפשרות של שעות נוספות.
הפרק הנוסף שייך לביטחון הסוציאלי של החבר על כל היבטיו.
נושאים רבים נשארו מחוץ לחוברת תוך ידיעה שהעבודה רק התחילה ועוד נצטרך לבדוק ולשנות
הרבה במשך השנה הקרובה.
תקנונים והסדרים יבדקו במטרה לשמור על רוח החברה ובמקביל להתחשב במציאות החדשה.
הצעתנו עומדת לבחינת החברה. אנו מצפים לקבל מהציבור הסתייגויות וערעורים, כדי להגיע
להצעה המקובלת על מרבית החברים.

הצוות

1997

הצוות לתגמול דיפרנציאלי

הצוות מפקד מנדט לקדם את נושא התמלול הדיפרנציאלי ככפר הנשיא ולהפיא הצעות לחברה על פסיס העקרונות האופייניים כאן.

עקרונות מנחים לתכנית עבודה של צוות יישום תגמול דיפרנציאלי:

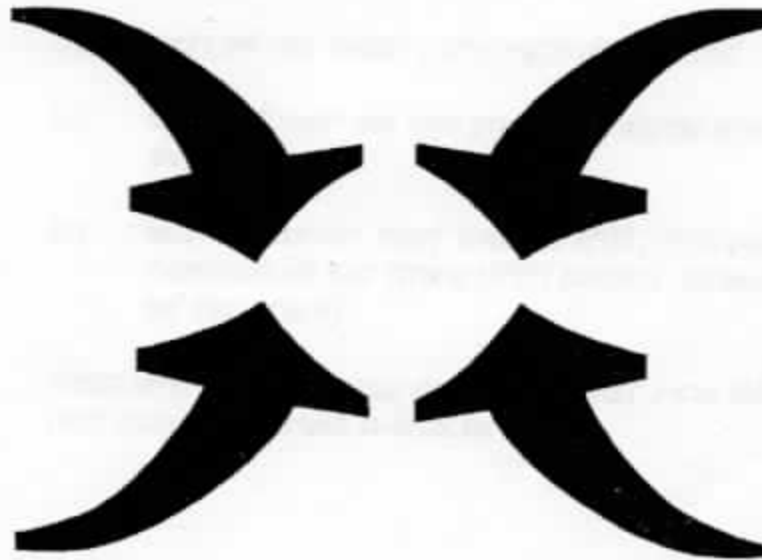
1. תישאר בעלות משותפת על הנכסים.
2. ניהול המערכת יהיה על בסיס עסקי, כולל ענפי השירות/הקהילה.
(א) יובטחו זכויות הפנסיה של כלל החברים ע"י מקום עבודתם.
3. תוגדר חובת התפרנסות הפרט על בסיס תגמול דיפרנציאלי.
(א) יהיו פערים מוגבלים ויחד עם זאת תהיה לכל חבר אפשרות לצמצם את הפער דרך שעות נוספות, קבלת/לקיחת אחריות ועוד.
4. תבנה מערכת המחייבת את הקיבוץ כלפי:
(א) זכויות הפנסיונרים כגון: חישוב שנות ותק כפרמטר.
(ב) אנשים נתמכים.

חברי הצוות: ג'יסון, זמי, דהר, גדי, אורי א., צילה, ברוך, מעין, תמיר, רובי, מיכאל, שריטה.

[נוספו לצוות ב-1998 ישראל אבידור, קרול בילגור, עירית גרשמן, קולין פרימוסט]

הנחיות לתקציב המשולב

1. תבצע הפרטה נוספת של מספר תקציבים והפרטת חלקים מסוימים של ימי עבודה ב"שירותים לחבר".
בעקבות הפרטה זאת, תתאפשר חלוקה של תקציב גדול יותר לחברים.
2. בריאות, סיעוד וחינוך לא יופרטו (פרט לסעיפים שוליים).
3. התקציב יכלול שלושה מרכיבים:
 - א. המרכיב השוויוני (לפי נפש).
 - ב. מרכיב הוותק.
 - ג. מרכיב העבודה (השכר).
 - ד. מרכיב עבודה נוספת, לחברים שמעונינים להגדיל את תקציבם.
4. ייקבע "שכר מינימום" אשר יבטיח לכל משפחה תקציב סביר.
5. פנסיה תופרש מידי חודש ותירשם על שם החבר.



פרוט מרכיבי השיטה

א. המרכיב השוויוני לפי נפש (תקציב על בסיס משפחתי):

- 1) כל חבר ומועמד יקבל יחידת תקציב אחת.
- 2) חבר בודד יקבל 1.35 יחידות תקציב.
- 3) חייל בשורת סדיר יקבל 0.5 יחידת תקציב ובנוסף יקבל את משכורתו מצה"ל.
- 4) משפחה תקבל עבור כל ילד, בגילים בין 0 ל-15 (כתה י'), 0.80 יחידות תקציב.
- 5) כל ילד בגילים 15 עד 18 ("א-י"ב) יקבל יחידת תקציב אחת, כמו חבר בוגר.
- 6) בן בשנת שרות ייצמד לקטגוריה המתאימה בהתאם לתנאים.

ב. מרכיב הותק:

כל שנת ותק תזכה את החבר ב-1 עד 5 נקודות ותק, מדורג לפי מספר שנותיו כחבר.

ג. מרכיב העבודה (תקציב על בסיס הכנסה):

- 1) כל חבר ומועמד יקבל 20% משכרו.
השכר לצורך חישוב ה-20% ייקבע כדלהלן:
 - (א) שכרו של חבר העובד בקבוצת ייקבע ע"י גורם חוץ
 - (ב) שכרם של עובדי חוץ יהיה בהתאם להסכם שהשיגו עם מעבידם.
 - (ג) שכרו של פנסיונר, לצורך חישוב ה-20%, יהיה הפנסיה המחושבת של כפר הנשיא (65% מממוצע המשכורות של כפר הנשיא).
- 2) רנטות ופיצויים יצורפו בערכם המלא לשכר החבר וייראו כחלק בלתי נפרד ממנו, לצורך חישוב ה-20% הנ"ל.

מקור הכסף

מקורות הקהילה יהיו:

- משכורת החברים העובדים במגזר העסקי בקהילה או בעבודת חוץ.
- ביטוח לאומי, קצבאות, תקציב המועצה, רנטות.
- הכנסות מהשכרת נכסי הקהילה לגורמי חוץ או למגזר העסקי.
- אחוז מסוים שייקבע כל שנה מרווחי העסק.
- מקורות אלה יחולקו בין החלק המופרט (כ-40%) והחלק המשותף (כ-60%), כך שיובטח קיום שירותים משותפים: חינוך, בריאות, סיעוד וכו'.



תרשים של סה"כ חלוקת הוצאות קיום

המצב היום

מרכיבי תקציב הקהילה

תקציב משותף	תקציב אישי לפי גודל המשפחה
67%	33%

תרשים של סה"כ חלוקת הוצאות קיום

בתקציב המשולב

מרכיבי תקציב הקהילה

תקציב משולב			תקציב משותף
ותק	לפי גודל המשפחה	בגין פרנסה אישית	
4%	16%	20%	
40%			60%

עבודה ופרנסה

עבודה בפרנסה

רקע:

- א. עיקרון יסודי: החברה בכפר הנשיא רואה עצמה כחברה מתפרנסת, שכל אחד/אחת מחבריה אחראים על פרנסתם, בסיוע מוסדות הקיבוץ.
 - ב. מרכיב השכר מבוסס על מספר ימי עבודה בחודש, המהווים משרה מלאה.
 - ג. מספר שעות העבודה של גברים ונשים יהיה שווה, כדי לקבל שכר שווה לעבודה שווה.
 - ד. התקציב המשולב מבטל שיטת פרס/קנס.
 - ה. יוקם צוות שכר שימונה על ידי הנהלת הקהילה. הצוות יהיה אחראי על פיקוח ודיווח בכל הקשור לשכר החברים. כ"כ בסמכותו לדון ולקבוע במקרים חריגים.
1. לזכות החבר יעמדו 28 ימי בחירה בשנה. החלטה זו מבוססת על העובדה, שתקנון הבריאות מכסה את הצרכים והזכויות של החבר בדרך הוגנת.
 2. כמקובל בחוק, שבוע עבודה שווה 43 שעות. שעות עבודה מעל מספר זה יירשמו כשעות נוספות. חבר צריך לעבוד 43 שעות שבועיות בטרם יירשמו לו שעות נוספות.
 3. חבר הרוצה להמשיך בעבודתו לאחר גיל הפרישה מהעבודה, יתוגמל בהתאם. (ראה "תקציב משולב-פנסיונרים").
 4. מובטלים:
חבר שיוצא ממקום עבודה, אם עזב או פוטר, יעבוד בעבודה זמנית בקיבוץ עד שימצא עבודה קבועה. לצורך חיפוש עבודה יוקצו לחבר ימים על פי התקנות שהתקבלו באסיפה.
 5. הצעה להסדרת דמי פיטורים
כל עובד חוץ שפוטר מקבל, על פי חוק המדינה, חודש פיצויים על כל שנת עבודה שהשקיע במקום עבודתו.
עובד שעזב מיזמתו, נהוג לתת לו את הפיצויים למרות שהחוק אינו מחייב זאת.
רוב החברות מפקידות את הפיצויים בקרנות פנסיה או בטוח מנהלים.
לעובד ניתנת האפשרות להוציא את הפיצויים באופן חד פעמי או להשאיר אותם כתוספת לפנסיה.
יש להניח שכרגע כדאי לחבר קיבוץ לא למשוך את הפיצויים ולהשאיר אותם כתוספת לפנסיה שלו.

חבר עובד חוץ שפוטר, ומשך את הפיצויים שעמדו לרשותו, יקבל 20% מאותם פיצויים והשאר יועבר לקהילה.

עובדי פנים שהופסקה עבודתם: הענפים משלמים לקהילה 30% מעל משכורתו של החבר, כעלות מעביד. בכך מקבלת הקהילה באופן שוטף רזרבה כספית שתשמש בשעת הצורך, לתשלום דמי פיצויים. לכן, כאשר חבר עוזב את הענף, אפשר לזכות אותו בתוספת דמי פיצויים כמו עובד חוץ - חודש פיצויים לכל שנת עבודה.

הסדר זה יופעל מתחילת השיטה החדשה, כאשר הותק בעבודה מתחיל מהראשון בינואר 1999.

6. סטודנטים

- א. סטודנטים בני משק נמצאים באחריות ועדת בנים וכפופים להסדר לימודי בנים.
- ב. סטודנטים-חברים נמצאים באחריות היחידה למשאבי אנוש וכפופים לתקנון, הקובע את מספר הימים שעליהם לעבוד.

7. מציאת עבודה ופרנסה בקיבוץ ומחוצה לו:

הנחה: לחבר תינתן הזדמנות למצוא עבודה ופרנסה לשביעות רצונו (הוחלט ב-96).

- א. החבר הנ"ל יפנה ליחידה למשאבי אנוש לקבלת סיוע במציאת עבודה.
- ב. כל חבר המעוניין למצוא עבודה מחוץ לקיבוץ, זכאי לקבל 10 ימים בתוך תקופה של שנתיים לצורך חיפוש העבודה.
- ג. אם החבר זקוק למספר ימים גדול יותר, עליו לתאם זאת עם היחידה למשאבי אנוש.
- ד. חבר הנמצא בתקופת חיפוש עבודה יהיה מחויב בעבודה זמנית, שתוצע לו על פי הצרכים של מערכת העבודה היומיומית.
- ה. בכל מקרה, חבר שמחפש אפיקים חדשים לפוטנציאל שלו, יקבל את מלוא התמיכה האפשרית וההדרכה מהיחידה למשאבי אנוש.

8. שעות נוספות והכנסה נוספת

מטרות: צמצום עבודה שכירה בקיבוץ

הקטנת מספר העובדים במנגנון.

הבטחת פער מינימלי בין משכורות החברים.

במודל המוצע תהיה אפשרות לחבר להעבוד ולקבל הכנסה נוספת בשתי דרכים:

- א. שעות נוספות במקומות עבודה בקיבוץ.
- ב. הכנסה נוספת בעבודה מחוץ לקיבוץ.

א. שעות נוספות במקומות עבודה בקיבוץ

1. הזכות לעבוד שעות נוספות בשכר, תינתן לחברים אשר ממלאים אח מנסת שעות העבודה במקום עבודתם ואת כל תנעיות החובה של קיבוץ הצלבת הרישום תעשה ביחידה למשאבי אנוש
2. שעות נוספות יירשמו רק על-פי תכנון רכו הענף ואישור מרכז המגזר (עסק או קהילה).
3. תברים אשר שעות עבודה נוספות מגולמות במשכורתם, מתוקף הגדרת תפקידם, אינם זכאים לתשלום עבור שעות נוספות.
4. חברים עובדי חוץ יקבלו תגמול, כולל שעות נוספות, לפי דוח המעביד.
5. 20% על סה"כ המשכורת או 15 ש"ח לשעה נוספת - (הגבוה מביניהם) יהיה פרסום של מקומות עבודה בהם ניתן לעבוד שעות נוספות בשכר.
6. מקסימום השעות הנוספות במקומות עבודה בקיבוץ או עבודה נוספת מחוץ לקיבוץ יעמוד על 50 שעות לחודש (לא עבר מחודש לחודש)
7. המחיר לשעה נוספת יהיה מחיר קבוע לכל סוגי העבודה בקיבוץ: 15 ש"ח
8. יתרה מ-50 שעות נוספות בשבוע יחשבו כמנוחה המוטלת על החבר ונחשבים כחלק מעבודתו.

ב. הגבלת תשלום על מקום עבודה מחוץ לקיבוץ

1. תשלום על שעות נוספות בשכר כחוק, לאחר מילוי חובות החבר במקום עבודתו באזור המגזר, יחול תורנית להגביל, כמפורט, כל חבר, ללא קשר עם סוג התפקיד, זכו לעבוד עבודה נוספת.
2. החבר יתקבל מספר שעות לקיבוץ, כן יתקבלו להגביל הקבוע, תשלום לחבר על שעות נוספות 50% מהתגמול נסו, ללא הגבלה.
3. על החבר לעבוד עם השכונת כמחויב בחוק, הקיבוץ לא יהיה אחראי על תשלומי מס הכנסה שיתרנו מאי מילוי הנראה זאת. כל תשלום שיתרנו לקבוץ בגלל פעולה שלא כחוק - יחול על החבר. [לליווי משא זה יוקם צוות מומחים.]

ג. מפעלון יחיד מנהל ע"י פנסינור

בשנה הראשונה של קיומו הוא בחסות הקהילה - והמקום יקבל שכר מינימום בתום השנה תיבדק הכדאיות של המפעלון וכן התכנית הכלכלית שלו. המשך קיום המפעלון יותנה בהכנסה שמבטיחה שכר ברמה ממוינת. פנסינור אשר מנהל מפעלון יחיד יקבל לתקציבו 10% מהרווח נסו בחישוב שנתי.

ד. תורניות תמשלוח בהתאם לת העבודה

עם קבלת ההחלטה על שינוי השיטה, יוקם צוות שיבחן את המשא.

10. שעות נוספות - החל מן השנה השניה יקבל בעל הענף 20% מהרווח של החבר או תשלום כסתון, הגבוה מביניהם. אין חישוב שעות עבודה ושעות נוספות בענפים מסוג זה.

11. חופש (בהתאם לתקנון הקיים)

- א. הקיבוץ מעודד את חבריו לצאת לחופשה ולנצלה, להתחדשות ולרענון הכוחות.
- ב. לזכות החבר עומדים 18 ימי חופש + 10 ימי מחלה (בחירה).
- ג. ימי החופש השנתיים וימי הבחירה יהיו על חשבון הענף.
- ד. חבר שעומדים לזכותו ימי חופש במאגר (קרן), יוכל לנצלם עד מקסימום של 30 יום בשנה ברצף אחד, בתאום עם מרכז הענף ועל חשבון הקהילה.
- ה. חופשה של מעבר ל-30 יום, תהיה רק באישור ובתאום עם מרכז הענף.
- ו. חופשה מעבר ל-60 יום, חייבת אישור מהנהלת הקהילה, הענף ויחידת משאבי אנוש. הזמן הנוסף מעל 60 יום יהיה ללא תשלום (ללא תקציב).
- ז. האפשרות של העברת ימי חופש בין בני זוג תהיה מהמאגר בלבד ותחויב בדיווח ליחידת משאבי אנוש.
- ח. בסוף כל שנה יערך סיכום שנתי. אם החבר צבר ימי חופש שליליים, ינוכה שווי סכומים אלה משכרו.
- ט. הענף אינו חייב להמיר את 18 ימי החופש לכסף.

12. כללי:

- ענף יוכל להגדיר את שעות העבודה הנהוגות בו, ובלבד שקביעה זו אינה פוגעת בפעילות שוטפת של הקיבוץ ואין היא פוגעת בהעברת מלוא התמורה בגין החבר לקיבוץ.
- כל יום היעדרות שאינו מחלה, מילואים, שבתון או אבל, ייחשב כיום חופש/בחירה.
- חבר שלא עמד בשעות העבודה השבועיות, כפי שהוגדרו ע"י הענף, יתחשבן עם רכז הענף על שעות אלה. בכל מקרה הענף יעביר לקיבוץ את מלוא התמורה בגין עבודת החבר, כאילו עבד את השעות במלואן.

13. הריון ולידה

א. הריון

- 1) נשים בהריון תעבודנה עד הלידה.
- 2) אישה בהריון רשאית להיעדר מהעבודה לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההריון ו/או לשם בדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון (לפי חוקי המדינה).
* אם עובדת שבוע עבודה מלא, רשאית להיעדר 40 שעות במשך חודשי ההריון.
* אם עובדת עד 4 שעות ביום, רשאית להיעדר עד 20 שעות במשך ההריון.
- 3) אישה בשמירת הריון, או שמפחיתה שעות עבודה בהוראת רופא, תסדיר קבלת החזר מביטוח לאומי עקב אבדן כושר עבודה.
משכורתה (שממנה תקבל 20% בתקציב המשולב) תחושב כ-75% מהמשכורת טרם שמירת ההריון (לפי חוקי המדינה) או לפי רשת בטחון – הגבוה בניהם.

ב. לידה

- 1) כל אישה זכאית ל-3 חודשי חופשת לידה, בה היא מקבלת דמי לידה מהבטוח הלאומי.
- 2) בזמן חופשת הלידה, משכורתה של היולדת (ממנה היא תקבל 20% בתקציב המשולב) תחושב כ-75% ממשכורתה טרם הלידה (לפי חוקי המדינה) או לפי רשת בטחון – הגבוה בניהם.
- 3) יולדת החוזרת לעבודה לאחר 3 חודשי חופשת לידה, תעבוד במשרה מלאה, אך היא רשאית להיעדר שעה ביום במשך 4 חודשים ע"ח הענף (עד היות התינוק בן 7 חודשים). כל זאת לפי חוקי המדינה.
- 4) יולדת רשאית להאריך את חופשת הלידה עד 6 חודשים, ותקציבה יחושב לפי רשת הביטחון. באותה תקופה לא תוכל לעבוד "שעות נוספות".

לימודי בנים

המטרה: לאפשר לחברי הקיבוץ לממן לימודים על תכונים לבניהם בגין השנים שחיו והשקיעו בקיבוץ.

הקיבוץ ימשיך לממן לבן/בת שלוש שנות לימוד לאחר הצבא, לפי החלטת האסיפה. שכר הלימוד יהיה צמוד לשכר לימוד אוניברסיטאי בישראל (כ-10,000 ש"ח לשנה – תשנ"ח) זכות זאת תשמר לבן/בת אשר תחילת לימודיהם תחל לא יאוחר מגיל 30 והלימודים ימשכו ברצף (ללא הפסקה) וללא קשר אם הבן הלומד נאשר או עזב את הקיבוץ.

בנים סטודנטים מסווגים בשתי קטגוריות:

קטגוריה 1 – בנים הלומדים במקום מרוחק מהקיבוץ.

הבנים יקבלו 15,000 ש"ח לשנה (כולל שכר לימוד).

1. בנים תפנה דירה לרשות בנים אלה לאירוח בעת ביקוריהם בקיבוץ. זכותם לעבוד בקיבוץ ולקבל תשלום עבור יום עבודה של לפחות 120 ש"ח (במחירים של 1998)

קטגוריה 2 – בנים שלומדים באזור.

הבנים יקבלו הקצבה של 15,000 ש"ח לשנה + חדר.

בן/בת שיגור בקיבוץ ייתנו תורניות ומסירות שבת. זכותם לעבוד בקיבוץ ולקבל תשלום עבור יום עבודה של 120 ש"ח לפחות (במחירים של 1998).

בנוסף, הקיבוץ יממן בחינה פסיכומטרית וימשיך לשלם עבור הוצאות ביטוח לאומי, במידה ואין לכך כיסוי אחר (דרך משכורת למשל), וכן ריפוי שיניים.

הבנים ייהנו מסובסידיות פנימיות של הקיבוץ כמו כל חבר. כל הסכומים יהיו צמודים למדד.

במידה וישיגו מלגה בגין הצטיינות, היא תתוסף למענקים שיקבלו מהקיבוץ וכך יוכלו לחסוך לעצמם גם לשנה רביעית.

קיימות מלגות מהצבא ומהאוניברסיטאות (לקיבוצים במצב קשה) שהבנים יוכלו לקבל כדי להטיב את מצבם.



קטגוריות השכר מפי צוות השכר

1. אנו מפרסמים כאן קטגוריות שכר חודשי של חברים, לפי סדר עולה. החברה/ה יקבלו 20% מתוך סכומים אלה:

עם אפשרות לשעות נוספות	2,800-3,800	עובדי יצור, שירותים	1.
	2,800-3,800	עובדי חינוך	2.
	3,500-5,000	עובדי יצור מנוסים	3.
	3,500-5,000	עובדים במנהלה במפעל	4.
	5,000-6,000	עובדים מקצועיים ואחרים במשק ובקהילה	5.
שכר גלובלי אין אפשרות להוסיף שעות נוספות	6,000-7,000	עובדי הנהלה במשק ובקהילה	6.
	5,000-8,000	אנשי מכירות ובכירים במפעל	7.
	6,500-9,500	רכזי ענפים ואגפים	8.
	7,000-8,500	רכזי ענפים חקלאיים	9.
	7,500-14,000	בעלי תפקידים במפעל	10.
	11,500	מנהלת הקהילה	11.
	13,500	מרכז משק	12.
לפי משכורתם בפועל		עובדי חוץ	13.

2. על מנת לקבל תמונה של סה"כ הכנסת המשפחה (כולל ותק וגודל המשפחה), אנו מביאים קטגוריות אלו להשוואה:

תקציב גבוה ונמוך לפי קבוצות דמוגרפיות

קבוצה	תקציב נמוך	תקציב גבוה
זוג עם 4 ילדים	4166	5852
זוג עם 3 ילדים	3405	4564
זוג עם 2 ילדים	3342	5124
זוג עם ילד אחד	2637	4349
זוג ללא ילדים	2370	4774
יחיד ללא ילדים	1230	1828
זוג פנסיונרים	2478	3570
זוג פנסיונרים ללא משכורת		3030

3. הערות: בתפקידי ניהול המשכורת כוללת שעות נוספות באופן גלובלי, ולא ניתן להוסיף לשכר. חברים אחרים יכולים לעבוד שעות נוספות עבור תשלום של 15 ש"ח לשעה. דוגמא של מקומות בהם ניתן לעשות שעות נוספות: הגיל הרך, משתלה, קטיף אשכוליות בימי שישי ובשבת, העברות בלול, בית יונתן, בריכת שחיה, תיירות.

שירותים מופרטים

המטרה:

הגדלת השליטה של החבר על הוצאותיו והרחבת אפשרויות הבחירה שלו, ע"י העברת תקציבים מסוימים לידי.

כביסה:

הפרטת הכביסה נעשתה באופן חלקי בלבד, בכדי לענות על המטרות שהצבנו לעצמנו מבלי לזעזע מערכות קיימות.

הפרטה מלאה, במידה ויוחלט על כך בעתיד, תחייב טפול ודיון נוסף.

במה מדובר?

כל שנה נקבע בתקציב הוצאות הקיום סכום שאמור לכסות את השרותים הבאים:
כביסה, מיון, קיפול, גיהוץ ותיקונים.
התקציב מכסה: הוצאות חומרים, מכשירים, אחזקת מבנה, חשמל ועוד.
בנוסף יש גם הוצאות על כוח אדם..

למרות שהמכבסה ומחסן הבגדים מהווים יחידה אחת, אנו מפרידים בין שני השלבים שהכביסה עוברת:

1. הוצאות הנוצרות בשטח המכבסה.
2. הוצאות הנוצרות בשטח המחסן.

במסגרת החדשה חברים ישלמו על ההוצאות בשטח המכבסה ולא ישלמו על ההוצאות במחסן הבגדים.

כללי הביצוע:

1. הכניסה למחסן תישאר כמו היום (דלת צפונית ודלת דרומית).
2. עמדת משקל תעמוד בכניסה לאולם התאים (כניסה חדשה לצורך השינוי).
3. השקילה תתבצע ביציאה (דהיינו: כביסה יבשה, מקופלת ומגוהצת).
4. לנוחיות החברים אנו בודקים אפשרות הספקת שקיות ניילון גדולות למעוניינים.

חברים יחויבו רק על הכביסה (ז"א על חלק מהשרות בלבד).

בשלב זה נתעלם מהשוני בין הפריטים ונקבע מחיר אחיד לכל ק"ג כביסה. המחיר נקבע לפי מחירי 1998 ולא ייעשו תיקונים במשך השנה הראשונה.

מחיר לק"ג: 1.45 ש"ח

מחיר לק"ג לענפים, תושבים, אולפן: 2.50 ש"ח (או לפי חוזה איתם).
[לידיעתכם: המחירים הנ"ל מסקר שנעשה בקיבוצים אחרים.]

לדוגמא: למשפחה עם 2 ילדים יש כביסה של 70-80 ק"ג לחודש, בממוצע לזוג בלי ילדים ממוצע כ-30 ק"ג לחודש.

נסיעות:

- הקהילה תממן נסיעות בריאות ונסיעות סטודנטים חברי קיבוץ, לפי דו"ח מאושר.
1. נסיעות לצורכי עבודה הן על חשבון הענף באישורו של מרכז הענף בלבד.
 2. נסיעות אחרות (כולל אגד) יהיו על חשבון החבר. מחיר הק"מ יהיה 0.45 ש"ח.

מזון:

הקהילה תממן 60% מהוצאות ענף המזון, כולל הוצ' עבודה. האומדן למחיר יום כלכלה לחבר, כולל בוקר וצהרים: 12 ש"ח.

קוסמטיקה:

החברה/ה ישלמו עבור שירותי הקוסמטיקה - חומרים + עבודה.

שירותים - אינסטלציה ומים

הקהילה תמשיך לממן את אחזקת התשתיות בבתים ואת התיקונים/החלפות הנדרשים של הציוד בתוך הבית, כולל שכר עבודה. ציוד אחר יהיה על חשבון החבר לפי המקובל.

שירותי חשמליה

הקהילה תממן את אחזקת התשתיות, את התיקונים ללוחות החשמל ותיקוני צנרת החשמל שבתוך הבית, כולל שכר עבודה. תיקונים בציוד חשמל אישי הם על חשבון החבר.

שירותי נגריה

הקהילה תמשיך לממן אחזקת התשתיות ותיקוני עץ בבתים, כולל ימי עבודה. החבר ישלם עבור עבודות שיזמנו על ידו, כולל עבודה.

מסגריה

החבר ישלם עבור שירותי המסגריה - חומרים + עבודה.

מרכולית

הקהילה תממן משרה של אדם וחצי בענף המרכולית. משרה וחצי נוספים יהיו על חשבון החבר. לפיכך תהיה תוספת של כ-3% למחיר המוצרים על מנת לכסות עלות זו.

השתלמויות:

הקהילה תממן לימודים לצורך הסבה מקצועית כאשר בכל מקרה ידון הנושא לגופו של ענין ע"י היחידה למשאבי אנוש.

השתלמויות מורים ועובדי חוץ שמשלמים קרן השתלמות יהיו רק ע"ח הקרן המצטברת.

חוגים הנם על חשבון החבר.

לימודי בנים:

הקהילה תממן שכר לימוד לפי עלות לימודים באוניברסיטה בישראל.

זכויות עבר:

זכויות עבר של חברים בתקציבי רווח וחול'ל נשמרים.

עלויות משוערות חדשות

1. עלות יום כלכלה בתקציב המשולב 12 ש"ח
(עליה של 30% כ-100 ש"ח לחודש לאדם).
2. עלות ק"מ ברכב של הקיבוץ
כרטיס אגד על חשבון האישי 0.45 ש"ח
3. ק"ג כביסה לחבר
כ-45 ש"ח לזוג לחודש. 1.45 ש"ח
4. מרכולית תוספת של כ- 3%.

במשך שנת '99 תהיה הצמדה לתוספת היוקר לתקציב.
משכורותיהם של חברים העובדים במשק יעודכנו לפי תוספת היוקר בכל הארץ
(פעמים בשנה).
הזכות שנשארת בחשבון החבר תוצמד למדד כל חודש.



נספחים

תקנון להסדרת לימודים

1. הנחות יסוד

- א. הצעה זאת עוסקת בחברי כפר הנשיא, ואינה עוסקת בבנים במסלול בנים להם יש הסדר לחוד.
- ב. רכישת השכלה והכשרה מקצועית מהווים בסיס להתפתחותם האישית של הלומדים ולהתפתחותו של קבוצת כפר הנשיא.
- ג. לכן, יש בלימודים משום השקעה דו צדדית: השקעה של הקבוצה בכספים וויתור על ימי עבודה, והשקעה של הלומד בשעות רבות של למידה, נסיעות למרחקים וכו'.
- ד. הקבוצה, בתמורה להשקעתו בלומד, מצפה (בנוסף לנאמר בסעיף ג') להחזר ההשקעה, כפי שיצוין בגוף התקנון.
- ה. לימודים פונקציונליים (על חשבון הענף) ישולמו ע"י הענף במלואם, כולל עלות ימי עבודה.

2. הרכבת רשימת הלומדים

- א. בכל שנה ייקבע תקציבה של ו. ההשתלמות בכספים ובימי עבודה.
- ב. חברים המעוניינים ללמוד, יפנו במועד שייקבע אל ו. ההשתלמות.
- ג. לאחר כל הברורים הנדרשים, תקבע הועדה את הרשימה המומלצת במסגרת התקציב העומד לרשותה.
- ד. רשימת הלומדים תאושר ע"י היחידה למשאבי אנוש.

3. זכויות וחובות הלומד:

- א. הלומדים יקבלו מהקבוצה הוצאות כדלקמן:
 - (1) שכר לימוד שלא יעלה על שכר לימוד באוניברסיטה.
 - (2) נסיעות בתחבורה ציבורית (יבשתית).
 - (3) ציוד לימודי בסיסי (בתאום מראש עם הממונה על ההשכלה). אין קניית ספרי לימוד אלא במקרים מיוחדים.
 - (4) ימי העבודה הדרושים: במידה והוצאות הלימוד של החבר יחרגו מהנ"ל, אך ענף או ועדה בקיבוץ יראו את לימודיו כחיוניים, עליהם יהיה להשלים את הסכום החסר.
- ב. לכל לומד יפתח כרטיס ובו ירשמו ההוצאות בכסף, והימים שניתנו לו לצורך הלימודים.
- ג. חבר זכאי ללמוד לימודים מלאים לאחר 3 שנות חברות (כולל מועמדות). (פניות חריגות תתקבלנה רק בהמלצת ועדת משאבי אנוש).
- ד. חבר לומד יתחייב להחזיר לקבוצה שנות עבודה לפי המפתח הבא:
בגין שנת הלימודים הראשונה יעבוד שלוש שנים. בגין כל שנת לימודים נוספת יעבוד החבר שנתיים נוספות.
למניין השנים ייחשבו כל שנות החברות והמועמדות של החבר מרגע הגיעו לקיבוץ. לא ייחשבו שנות חופש, לימודים, שרות צבא סדיר וכל תקופת זמן שבה החבר לא שהה בקיבוץ. במניין השנים כן תחשב שנת לימודים שבה עבד החבר ובתנאי שסך כל ימי הלימוד לא עלה על 60 יום באותה שנה.
- ה. חבר שלא עומד בהתחייבות זו ועוזב את המשק לפני שמילא את מכסת שנות העבודה כנדרש לעיל, ינוכה חלק מהוצאות הלימוד מדמי העזיבה של החבר ומשפחתו. המפתח לניכוי הוצאות הלימוד יהיה על פי יחס השנים שחסרות לחבר להשלמת תקופת ההתחייבות.
בהוצאות הלימודים ייחשבו כל ההוצאות בפועל שנרשמו בכרטיס הלומד.
 1. סטודנט יעבוד 90 יום בשנה באחד מענפי הקבוצה.
 2. בזמן הלימודים, "מרכיב ההכנסה" של החבר יחושב לפי "שכר המינימום" שנקבע בקיבוץ לאותה שנה.
 - ח. בתקופה שהחבר מחויב לעבוד בזמן לימודיו (90 יום בשנה), ישולם לו שכר של 20% לפי הענף בו יעבוד.

הקצבת ימי "בחירה" (מתוך תקנון הבריאות)

ימים לבריאות

- 1. ימי מחלה וטיפול בתוך הקיבוץ**
- (א) כל ביקור/טיפול בריאותי ייעשה בתיאום עם מקום העבודה ויהיה על חשבון הענף (עד חצי יום עבודה). מדובר בטפולים כגון: מרפאה, מרפאת שיניים, פיזיותרפיה, רפלקסולוגיה וכד'.
- (ב) שני הימים הראשונים של כל מחלה, בעיה רפואית או פגיעה גופנית שלא קשורה לעבודה, וגורמת לאבדן ימי עבודה, חייבים להיחשב ע"ח "ימי הבחירה", כי לכך נועדו ימים אלה.
- (ג) במקרה של מחלה חוזרת או מתחדשת, ינוכו יומיים בלבד מ"ימי הבחירה". שאר הימים ירשמו ע"ח ימי בריאות מאושרים.
- 2. ביקורים במרפאות, בתי חולים וכד' מחוץ לקיבוץ**
- (א) כל נסיעת בריאות אל מחוץ לקיבוץ תהיה ע"ח ימי הבחירה כמוסבר בסעיף 1ב.
- (ב) במקרה של ביקורים מתמשכים (לבדיקות או טפולים) ינוכו יומיים בלבד מ"ימי הבחירה". שאר הימים יחשבו כימי בריאות מאושרים, באישור רופא הקיבוץ.
- (ג) טיפול ממושך או התחדשות מחלה יחשבו כמחלה כרונית (ראה חלק 4).
- 3. טיפול או ליווי ילדים תושבי המקום**
- (א) במקרה של מחלה אישית להיעדר מהעבודה למטרת טיפול/ליווי ילד, ללא אישור מהמרפאה או תקנון מתאים, יילקחו ימים אלה מ"ימי הבחירה" של החבר.
- (ב) טיפול בילדים במקרה של מחלה או בעיה רפואית, שקיבל אישור מהמרפאה או מתקנון מתאים, וכשנוכחות הורה נדרשת, ישוחרר אחד ההורים מעבודתו והיום/ימים יחשבו/כיום/ימי בריאות (ילדים) מאושרים.
- (ג) ליווי ילד למתקני רפואה מחוץ לקיבוץ במידה והביקור מאושר ודורש ליווי הורה, יחשבו/היום/ימים כיום/ימי בריאות (ילדים) מאושרים.
- (ד) במקרה של מחלה כרונית או פגיעה הדורשת טיפול ממושך, יחליט הרופא, בתאום עם רכז ועדת הבריאות על היקף העזרה הדרוש.
- תיערך בדיקה מחודשת של היקף הצורך בימי ליווי לעתים קבועות.
- 4. תוספות מיוחדות**
- (א) מחלות כרוניות/מתמשכות/פציעות:
הסעיף כולל:
- מחלה או פגיעה שנמשכת מעל לשבועיים.
 - תקופת החלמה המונעת מהחבר לחזור לעבודה מלאה.
 - מחלות שדורשות הסגר.
 - תקופת המתנה לניתוח.
 - בריאות הנפש.
 - נכות פיזית או פסיכולוגית.

- (1) כל חוקי המדינה, ההסתדרות וקופת חולים יירשמו גם אצלנו בהנחיות בסיסיות.
 - (2) רופא הקיבוץ מאשר ימים ע"ח, בריאות מאושרת" בכפוף לתקנון קופת חולים.
 - (3) רופא הקיבוץ יתחשב בהנחיות ממוסדות חוץ (רופא מומחה) לגבי תקופת ההחלמה, יכולת עבודה מוגבלת וכד'. קביעת התקופה תיעשה ע"י רופא הקיבוץ.
 - (4) החבר רשאי לבקש דעה נוספת.
 - (5) אחרי קביעת הרופא, יופנה הטיפול המעשי בהפחתת שעות עבודה (או הקלות בעבודה) – לרכז ועדת כוח אדם.
 - (6) טיפול אצל פסיכולוג שייך לתחום של ועדת ייעוץ, ומצריך אישור ממנה.
 - (7) כל החלטה לגבי שחרור חלקי או מלא מהעבודה תיבדק מדי שנה.
- ועדת הביקורת רשאית לבקש מהחבר לערוך בדיקה תכופה יותר [ראה סעיף ד].
הבדיקה תיעשה ע"י רופא.

ב) פציעות בעבודה

- (1) בנושא זה ננהג לפי חוקי המדינה, ההסתדרות וקופ"ח לגבי זכויות העובד והמעסיק.
- (2) כל היעדרות מעבודה בגין פציעה בעבודה תחשב כ"ימי עבודה", באישור רופא. באחריות הקיבוץ לספק עבודה לחבר לפי בקשתו, בהתאם ליכולתו המוגבלת, ובאישור רפואי. בכל מקרה, לא יפגע תקציבו של החבר.
- (3) רכז ועדת בריאות יעזור לחבר המעוניין בכך לפנות לבדיקה לקבלת דעה נוספת.
- (4) חבר המרגיש שתנאי העבודה אינם מתאימים למצבו הבריאותי, רשאי לפנות לוועדת כוח אדם.

ג) "טיפול מלווה" בעת נסיעות, אשפוז וטיפול בבית

- (1) חברים או הורים הזקוקים ל"טיפול מלווה" בבית, בית יונתן או בבית חולים, רשאים לקבל טיפול זה, באישור המרפאה. יום המלווה יחשב כיום עבודה. כנ"ל בעת נסיעה לבדיקה/טיפול הדורש מלווה/נהג, באישור המרפאה.
- (2) רכז ועדת בריאות יקבע בהתייעצות עם המרפאה את הצורך והכמות של "טיפול מלווה".
- (3) חבר שרוצה ליווי מעבר למאושר, רשאי להעביר את "ימי הבחירה, שלו למלווה.

ד) אפשרות לבדיקת ימי בריאות בסוף השנה

- (1) חבר שעבר את מכסת 15 ימי הבחירה בשנה ורוצה בבדיקה נוספת של זכותו לקבל ימים נוספים ע"ח בריאות, רשאי לפנות לוועדת ביקורת.
- (2) ועדת הביקורת תכלול נציגים של המרפאה, ועדת הבריאות והמזכירות.
- (3) רק מקרים שטופלו דרך המרפאה ייבדקו.
- (4) הבדיקה וחישוב הימים ייעשו בסוף השנה, לאחר סיכום שנתי של ימי העבודה.

ה) נכות פיזית או נפשית

- חבר שלא עובד מסיבות של נכות פיזית או נפשית, חייב לפנות לאחראי לביטוח לאומי בקיבוץ כדי להשיג ביטוח נכות בגין אבדן כושר עבודה (ביטוח לאומי).

בטחון סוציאלי

מרכיב הוותק

הגדרת יסוד: המושג "וותק" בתקציב המשולב

אין אנו מגדירים מחדש את מושג הוותק לצורך חישוב דמי עזיבה, שיוך נכסים או כל דבר אחר. לכך קיימת מזה כמה שנים הגדרה מדויקת של פרמטר הוותק ואין לנו כל כוונה להמליץ לשנותה.

1. הוותק בתקציב המשולב הוא מניין סה"כ שנות חברות ומועמדות בכה"נ או בקיבוץ אחר.
 - א. שנת חופש אינה נחשבת במניין.
 - ב. שנת שרות ושרות סדיר נחשבים כשנה בקיבוץ.
 - ג. שרות קבע נחשב רק אם העבירו החילת את משכורתם לקיבוץ.
 - ד. חבר אשר לא שרת בצבא או בשרות לאומי, יתחיל את צבירת הוותק שלו בגיל 21 ולא מוקדם יותר.
2. חבר שהגיע לפני יום ההחלטה, יחשבו לו שנותיו בקיבוץ הקודם.
חבר שהגיע לקיבוץ אחר יום ההחלטה, ייחשב לו מרכיב הוותק מיום קבלתו לחברות בכפר הנשיא.
3. הוותק (בענייני תקציב משולב) הוא אישי ואינו ניתן להעברה בין בני זוג או כל אדם אחר.
4. א. לפני יום ההחלטה - החבר יוכל לצבור עד 45 שנות וותק.
ב. אחרי יום ההחלטה - החבר יכול לצבור 45 שנות וותק או עד גיל 70, הראשון מביניהם.
(חבר שעזב וחזר לקיבוץ - קבלת דמי עזיבה תבטל את צבירת הוותק שלו, אלא אם הוחזרו הכספים לקופת הקיבוץ).
5. הסכום הגלובלי שיחולק בגין מרכיב הוותק לצורך תקציב משולב, יתוקצב אחת לשנה ויחולק לפי מספר נקודות הוותק של כל החברים.

סה"כ הסכום הנ"ל

$$\frac{\text{סה"כ הסכום הנ"ל}}{\text{ערך נקודת וותק}} = \text{סה"כ נקודות הוותק בקיבוץ}$$

דרג הוותק ייעשה לפי המפתח הבא:

10 שנים	ראשונות	1 נקודה לשנה.
11-20 שנים	שנים	2 נקודות לשנה
21-30 שנים	שנים	3 נקודות לשנה
31-40 שנים	שנים	4 נקודות לשנה
41-45 שנים	שנים	5 נקודות לשנה

מקסימום ספירה: 125 נקודות ותק.

נקודת ותק תוכל להיות שווה כ-3 ש"ח לחודש.

פנסיונרים

התשלום עבור משכורות הפנסיונרים ממומן ע"י קצבאות הבטוח הלאומי וכן ע"י פנסיות ורנטות שנכנסות לקבוצ.

מרכיב השכר

לפנסיונרים תהיה בחירה בין שני מסלולים:

מסלול א'

מרכיב השכר (הפנסיה) יחושב על בסיס של 65% מהשכר הממוצע בכפר הנשיא. ב-98 מרכיב זה נקבע ל-3,200 ש"ח. אם הפנסיונר עובד: תהיה תוספת של 10% מעבודה קבועה בקיבוץ, בענפים מחוללי הכנסה; ה-10% הנותרים יהיו בהתנדבות. העבודה בשותפים לא מופרטים תהיה כולה בהתנדבות. עבודה נוספת, מזדמנת, תשולם לפי המקובל אצל כל החברים.

מסלול ב'

חברים שעובדים באופן קבוע ומלא יוכלו לבחור במסלול זה. לא יהיה מרכיב שכר מחושב, כמו במסלול א'. חישוב 20% מהשכר ייעשה כמו אצל שאר החברים. הוא הדין בנושא שעות נוספות.

רנטות

פנסיונר שמגיעה לו רנטה מגרמניה, יקבל 20% ממנה וזה בנוסף לכל שאר פרטי התקציב.

פנסיות

ביטוח לאומי נכנס לקיבוץ. לגבי חברים שמקבלים פנסיה מעבודת חוץ קיימות שתי אלטרנטיבות: אלטרנטיבה א' - הפנסיה תכנס לקיבוץ והפנסיונר יקבל כמו שאר החברים. אלטרנטיבה ב' - הפנסיה החיצונית תשמש כבסיס לחישוב ה-20%, במקום הפנסיה המחושבת ע"י הקבוצ.

חשמל

פנסיונרים שמקבלים חשמל ללא התחשבנות (לפי הרשימה של שנת 98 בלבד), ימשיכו לקבל כמו עד כה. בעתיד לא יתווספו חברים לרשימה זאת. כל אחד ישלם חשמל לפי השימוש.

קרן צריכת חשמל מיוחדת

פנסיונר או חבר אחר הזקוק לאשפוז בתוך ביתו לתקופה ארוכה, יפנה לקרן.

נכדים

ההקצבות לנכדים מתבטלות.

[תזכורת: לכל פנסיונר יש כרטיס שמעניק לו הנחות מיוחדות בתחבורה הציבורית, במקומות בידור ועוד.]

אחזקת דירות

נשאר על חשבון הקהילה, כפי שהיה.

נסיעות (רכב ואגד)

תקציב זה יבוטל ויהיה חלק מהתקציב המשולב.
רכב מהקבוץ: חברים ישלמו על עלות התפעול בלבד.

חוגים

על חשבון החבר. אם יש סיבסוד חיצוני, הוא יועבר לתקציב החבר.

יציאה לגמלאות (נשים)

עד שנת 2000 נשים תוכלנה לצאת לפנסיה בגיל 60

בשנת 2003 בגיל 61

2006 בגיל 62

2009 בגיל 63

2012 בגיל 64

2015 בגיל 65

משנת 2015 נשים וגברים יוכלו לבחור במסלול פנסיונר מגיל 65 ולא מוקדם יותר.



רשת בטחון – בטחון סוציאלי

1. רשת הביטחון בכפר הנשיא תתבסס גם היא על שלושה מרכיבים:
 - א. המרכיב השוויוני (נורמטיבי – לפי נפש)
 - ב. מרכיב הותק
 - ג. מרכיב השכר
2. מרכיב השכר ברשת הביטחון יהיה מוצמד לשכר המינימום במדינה.
3. דוגמא לחישוב רשת הביטחון, לפי שכר המינימום ל-98 (=2,700 ש"ח לאדם):
 - לזוג:
 - (א) 1,080 ש"ח לחודש עבור שכר (20% מ-2,700 ש"ח x 2)
 - (ב) 1,000 ש"ח לחודש עבור תקציב נורמטיבי
 - (ג) + תוספת הותק
 - ליחיד:
 - (א) 540 ש"ח לחודש עבור שכר (20% מ-2,700 ש"ח)
 - (ב) 675 ש"ח לחודש עבור תקציב נורמטיבי (כולל תוספת של 35% ליחיד)
 - (ג) + גמול הותק
4. קבלת רשת ביטחון מותנית בהפקדת כל הזכויות האפשריות ממוסדות המדינה, בגין החבר הזקוק להם, בידי הקבוצ.
5. תוקם קרן לצרכים מיוחדים.
6. עבודה נוספת, שעות נוספות לא תהיה אפשרות לעשות עבודה נוספת או שעות נוספות, עד שהחבר ישיג עבודה במשכורת מינימום (לפי הרשום לעיל) עבור משרה מלאה.
7. אם אחד מבני המשפחה משתכר סכום השווה לפעמיים משכורת מינימום, או יותר מזה, לא יקבל בן זוגו רשת בטחון.

אוכלוסיית הנכים/חולים כרוניים

- ❖ סטנדרט המינימום חייב להיות לפחות רמת התמיכה והשירותים הניתנים לכל אזרח במדינה.
- ❖ על המשפחה למצות את זכויותיה מגורמים מחוץ לקבוצ, כאשר הקבוצ יתן לה סיוע למשפחה בפניותיה לגורמים אלה.

אגף הרווחה יקים צוות שימליץ על דרך הטיפול בסוגיה זאת.

משפחות חד-הוריות

המושג "משפחה חד-הורית" מתייחס למשפחות בהן הורה אחד מגדל בביתו לפחות ילד אחד או יותר מתחת לגיל 18. משפחה חד-הורית כוללת: אלמנים/ות, גרושים/ות, פרודים/ות (שנתיים לפחות), אמהות לא נשואות, עגונות ומעוכבות גט.

משפחה כזו תקבל תקציב בסיסי מוגדל בגובה של 35% מעל לבסיס השוויוני.

מזונות: 40% של המזונות שמתקבלים מבחוץ יעברו לרשות המשפחה החד-הורית.

מענק לימודים: מדובר במענק ייחודי שהמדינה מעניקה למשפחות חד-הוריות לשם עזרה במימון הוצאות למומים לילדים (מכשירי כתיבה, ציוד, ספורט ... וכו') - סעיפים מופרטים היום ברוב הקיבוצים. המענק יועבר כולו למשפחה.

קצבאות הבטוח הלאומי: 20% מהקצבה יועברו למשפחה.



הפרשות הענף לקיבוץ בגין תנאים סוציאליים

4.5%	ביטוח לאומי
5.0%	פנסיה
8.3%	פיצויי פיטורין
7.2%	חופש/מחלה
3.0%	חגים
2.0%	הבראה
<u>30.0%</u>	<u>סה"כ</u>



התקציב המשולב 99 - לקראת השלבים האחרונים.

מה יש בתקציבים המשותפים?

ב-60% הנמצאים בשליטת הקהילה כלולים תקציבי בריאות, סיעוד וייעוץ ברמה דומה לשנים האחרונות. כל זה - אחרי שפתחנו את בית יונתן, אשר מבטיח טיפול מאות לקשישים ולכל חבר אחר שיהיה זקוק לטיפול אינטנסיבי.

תקציבי החינוך שומרים על רמה שווה לשנה 98. כדאי לציין ששינויים פרסונליים, אשר בוצעו בחדשים האחרונים, מוכיחים כי הצלחה תלויה יותר באנשים ופחות בכסף. כיום יש לנו, במערכת החינוך הלא פורמלית, מספר אנשים שבהתלהבותם מעבירים את מעורבות החברים בענייני חינוך לרמה המתקרבת לחזון הקיבוצי.

התקציבים המשותפים ימשיכו להבטיח השכלה על-תיכונית לבנים והסבה מקצועית לחברים, כאשר הענפים אחראיים לקידום המקצועי של העובדים בצוות.

הקהילה תמשיך לממן, לפי יכולתה, את כל הקשור לאחזקת דירות. המטרה היא להבטיח שבהגיע יום שיוך הבתים, הפערים ביניהם יהיו סבירים. אגף המינהל והמשק יהיה אחראי להשגת מלוא חלקנו בכל עזרה ממשלתית או אזורית אפשרית. בדרך זאת יעשה כל מאמץ לשמור על ערך הנכסים שלנו.

הקהילה תמשיך לממן חתונות ומסיבות בר-מצווה (כן ירבו!), כמו היום, בצורה צנועה אך באהבה וברצון ובכוונה להבטיח שמשפחת השמחה תחוגג בכבוד. הוא הדין בפעילות חברתית בחגים ובכל הזדמנות אחרת, לחיזוק הזיקה החברתית. יש לנו קבוצת חברים פעילה ותוססת שיודעת להכין ערבים נפלאים, תוך שמירה על הוצאות מצומצמות. עלינו לעודד נכס זה ולומר להם תודה, כי הם מאפשרים לחברת כפר הנשיא לבטא את הייחוד שבה.

מה יש בתקציבים אישיים?

הצעת השינוי התקציבי שאנו מביאים דואגת לכך שהערכים הבסיסיים שלנו לא יפגעו, וזה באמצעות התקציב המשותף שיאפשר תפקוד מלא של הקהילה. תשומת לב מיוחדת ניתנה לשני מרכיבים נורמטיביים שבתקציב המופרט: האחד בא לכבד את שנות העבודה של החברים, ע"י מרכיב הוותק. השני מתייחס לתקציב לילד, במגמה לאפשר מירב חופש פעולה למשפחה, בתנאי כפר הנשיא.

החידוש המהפכני הוא מרכיב המשכורת. כאן יש ניסיון לחבר ערכים ישנים עם חדשים: ערך השוויון עם ערך התחרות. 20% מהמשכורת עוברים לחבר - היתר בא לממן את התקציבים, משותפים או נורמטיביים.

אנו גאים על שמירת ערך קיבוצי אמיתי, עזרה הדדית, ע"י הביטחון הסוציאלי. לא יהיה חבר שלא יקבל, נוסף לוותק ולמרכיב המשפחה, סכום נוסף (משכורת מינימום) בכל נסיבות שהן, אם במצבים חולפים או במצב קבוע. עצם היותו חבר עושה אותו זכאי לעזרה ולדאגה מטעם הקיבוץ.

בעבר היו מרכז המשק והמזכירה אלה שניהלו את עבודת החברים. בזאת השינוי הוא אמיתי: מטרתנו לגלות את הפוטנציאל הטמון בחבר ולעזור לו להגיע לרמת ההכנסה הגבוהה ביותר בהתאם ליכולתו, כאשר היחידה למשאבי אנוש אחראית לנושא זה. בנינו מודל שמטרתו לקדם ולהעלות רמה לכולנו. החבר יוכל ליהנות מפרי עמלו והצלחת החבר תהיה הצלחת הקהילה, אשר תאפשר לחבריה רווחה הולמת, בהתאם לחלומות ולחזון הקיבוצי.

**האם נצליח בכך??
נקווה שכן!**