

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-5695372

ירושלים, כ' באייר התש"פ  
14 במאי 2020  
חוזר הע - כללי הסכם  
2020-1-27

אל : מר יוסי איצקוביץ, סגן בכיר לחשב הכללי, משרד האוצר

הנדון : הסכם קיבוצי בדבר חזרה לשגרת חירום בשירות המדינה ובמגזר הציבורי בשל נגיף הקורונה  
הסכם קיבוצי מיום 01.05.2020 והסכם קיבוצי (מתקן) מיום 18.05.2020

### רקע:

לאור השינוי המשמעותי בהגבלות החלות על המעסיקים במגזר הציבורי, לרבות שינויים שיאפשרו להחיל את הוראות התו הסגול כאמור, ולהחזיר בהדרגה את עובדי המעסיקים במגזר הציבורי לעבודה סדירה, במידת האפשר, לצורך הרחבת פעילות השירות הציבורי, ביחס להיקף בו ניתן עד למועד השינוי בהגבלות, תוך שמירה על בריאות הציבור ועובדי המעסיקים, נחתם ביום 01.05.2020 הסכם קיבוצי מיוחד בין מדינת ישראל, מרכז השלטון המקומי ומעסיקים נוספים במגזר הציבורי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה וביום 18.5.2020 נחתם הסכם קיבוצי מיוחד המתקן את ההסכם מיום 1.5.2020 (להלן ביחד - "הסכם שגרת חירום").

מטרת חוזר זה היא להביא לידיעתכם את עיקרי ההוראות הנדרשות ליישום הוראות הסכם שגרת חירום.

### 1. תחולת ההסכם

1.1. שלא כמו ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 18.03.2020 (להלן - "הסכם יציאה לחופשה") וההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 17.04.2020 (להלן - "הסכם המשך יציאה לחופשה") הסכם שגרת חירום יחול על המעסיקים החתומים עליו בלבד ולא יורחב באמצעות תקנות שעת חירום. מעסיקים אשר עובדיהם מאוגדים בהסתדרות ומעוניינים להצטרף להסכם יחתמו על כתב הצטרפות להסכם כמפורט בסעיף 1.5 להלן.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

1.2. ההסכם יחול על כל העובדים המועסקים בשירות אחד המעסיקים החתומים על ההסכם, לרבות מי שמועסק בחוזה עבודה אישי או חוזה מיוחד לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ואולם, לגבי הרשויות המקומיות, רשות מקומית תהיה רשאית להחליט אם להחיל הסכם זה גם לגבי עובד המועסק בחוזה אישי.

1.3. ההסכם לא יחול על עובדים אשר הסכם המשך יציאה לחופשה לא חל לגביהם (בין אם מכח הסכם אחר, החרגה באישור הממונה על השכר או עובדים אשר הוצאו לחל"ת טרם תקופת הסכם יציאה לחופשה). מובהר כי הסכם זה יחול לגבי עובדים בדירוג הסטודנטים אשר הסכם המשך יציאה לחופשה חל לגביהם מכוח ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 21.04.2020 (ולא יחול על עובדים בדירוג הסטודנטים אשר הסכם המשך יציאה לחופשה לא חל לגביהם מכוח ההסכם האמור).

1.4. רשות מקומית תהיה רשאית להחליט האם להחיל הסכם זה גם לגבי עובד שאינו זכאי לקביעות או טרם השלים את תקופת העבודה המזכה בקביעות.

1.5. הסכם זה יחול גם על עובדים, אשר מועסקים בשירות מעסיק ציבורי אחר (שאינו חתום על ההסכם) אשר יחתום על כתב ההצטרפות להסכם (בנוסח שבנספח א' להסכם), וימסור הודעה על כך להסתדרות טרם החתימה על כתב ההצטרפות. אין באמור כדי למנוע חתימה על כתב הצטרפות בהתאמות שיסוכמו מול ההסתדרות ובאישור הממונה על השכר (לגבי גוף הכפוף להוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985). למען הסר ספק, מעסיק אשר יחתום על כתב הצטרפות כאמור ולא יבצע התאמות, ההסכם יחול על כל העובדים שלו כמפורט בסעיף 1.2 ולא על העובדים אשר הסכם המשך יציאה לחופשה לא חל לגביהם כאמור בסעיף 1.3 לעיל.

### 2. תקופת ההסכם

2.1. ההסכם הוא לתקופת חירום זמנית מיום 03.05.2020 ועד ליום 30.06.2020 והוא נכנס לתוקף ביום 03.05.2020 עם קבלת תיקון תקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום עבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש), תש"ף-2020 (תיקון מס' 7)

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

שהחיל ואפשר את החלת הוראות התו הסגול אצל המעסיקים. עם זאת, ההסכם יבוטל באחד משני המקרים הבאים :

2.1.1. אחד הצדדים, המעסיק או ההסתדרות, נתן הודעה בכתב לצד השני עד ליום 30.05.2020 כי ההסכם לא ימשיך לחול לאחר יום 31.05.2020, ובלבד שההסכם לא יבוא לסיומו בטרם חלפו 3 ימים ממתן ההודעה.

2.1.2. בוטלו המגבלות שבדין או מכוח דין, החלות על העובדים והמעסיקים בגין משבר נגיף הקורונה - במועד ביטול המגבלות יפסיק לחול ההסכם.

### 3. הגדרות

"מנהל" -

1. בשירות המדינה - מנכ"ל המשרד הממשלתי או יחידת הסמך, באישור נציב שירות המדינה ;
2. ברשויות המקומיות - ראש הרשות המקומית או מנכ"ל הרשות המקומית או מזכיר הרשות המקומית, בהתאם להסמכה לכך על-ידי ראש הרשות המקומית, באישור משרד הפנים ;
3. במוסדות להשכלה גבוהה - מנכ"ל המוסד להשכלה גבוהה באישור יו"ר ות"ת ;
4. במועצות הדתיות - יו"ר המועצה הדתית באישור המשרד לשירותי דת ;
5. במוסד לביטוח לאומי - מנכ"ל המוסד לביטוח לאומי באישור שר העבודה והרווחה ;
6. בשירות התעסוקה - מנכ"ל שירות התעסוקה באישור שר העבודה והרווחה ;
7. במעסיק אחר - מנכ"ל או בעל תפקיד מקביל אצל אותו מעסיק אם אין מנכ"ל אצל אותו מעסיק ואם אין מנכ"ל או בעל תפקיד מקביל אצל אותו מעסיק, בעל התפקיד הבכיר ביותר בהנהלת אותו מעסיק. זאת באישור הגורם המאסדר הרלוונטי לגוף / השר האחראי על המשרד הרלוונטי.

"עובד בהסדר" - עובד אשר המנהל קבע לגביו, לפי שיקול דעתו, כי מתקיים לגביו אחד מאלה, ובלבד שאין מדובר בעובד שהעסקתו אמורה להסתיים במהלך תקופת ההסכם :

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

1. הוא אינו יכול להמשיך במתכונת הרגילה של עבודתו, בתקופת ההסכם, לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו (לרבות הוראות התו הסגול) (להלן - "קבוצה א").

2. הוא אינו נדרש לעבודה בתקופת ההסכם או חלקה, לאור ירידה משמעותית בפעילות הסדירה שנגרמה עקב מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו (להלן - "קבוצה ב").

### 4. תקופה מיוחדת לעובד בהסדר

עובד בהסדר וכל עוד הוא עובד בהסדר, לא יידרש לביצוע תפקידו ויהיה זכאי לתשלום בעד התקופה המיוחדת שבה הוא עובד בהסדר (להלן - "התקופה המיוחדת"), בכפוף ובהתאם לאמור להלן:

4.1. תשלום זה (להלן - "תשלום מיוחד"), יחושב כמכפלת שלושת אלו :

4.1.1. 80% מסך רכיבי השכר המובאים בחשבון לחישוב השלמת פיצויי פיטורים (לגבי

אותו עובד) בחודש שקדם לתחילת תקופת ההסכם, למעט רכיבי הבראה וביגוד (ככל שהם נכללים ברכיבים אלו), המורכב משני אלה :

4.1.1.1. 67.5% תשלום שאינו מקדמה.

4.1.1.2. 12.5% תשלום שמהווה מקדמה.

4.1.2. החלק היחסי של התקופה המיוחדת מתוך חודש העבודה שבה חלה התקופה המיוחדת.

4.1.3. חלקיות המשרה של העובד, ולגבי עובד המועסק במשרה חלקית - לפי ממוצע של חלקיות משרות בחודשים דצמבר 2019, ינואר ופברואר 2020.

4.2. הוראות בעניין תשלום המקדמה :

4.2.1. המקדמה תחושב ותשולם ברכיב נפרד בערכי ברוטו.

4.2.2. בגין המקדמה לא יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות או לקופת גמל לקצבה.

4.2.3. המקדמה תנוכה ברכיב נפרד בערכי ברוטו, החל ממשכורת החודש השלישי לאחר שהתאפשר לעובד לשוב לעבודה בהיקף המשרה בו הועסק בחודש שקדם לתקופת ההסכם, ב-10 תשלומים שווים, ובכפוף לשיעור הניכוי המותר לפי הוראות חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

4.2.4. מובהר כי לגבי עובד שבמועד סיום העסקתו לא יסיים להשיב את מלוא המקדמה, תבוצע התחשבנות במסגרת גמר חשבון.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

4.2.5. העובד רשאי לבקש מהמעסיק בכתב כי אינו מעוניין בקבלת המקדמה, ואם יבקש כך, לא תינתן לו המקדמה.

4.3. מאזן החופשה של העובד לא יחויב בגין הימים בהם ישהה בתקופה מיוחדת.

4.4. התקופה המיוחדת תיחשב לגבי עובד שהועסק במשרה מלאה בחודש שקדם להסכם, כתקופת עבודה בחלקיות משרה של 67.5%, לצורך חוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970 ולצורך שיעור משרה להפרשה לקרן פנסיה ותיקה (להלן - "היקף המשרה בתקופה המיוחדת"). לגבי עובד שהועסק בחלקיות משרה בחודש שקדם להסכם - תחשב תקופת השירות באופן יחסי בהתאם לחלקיות המשרה (כלומר - היקף המשרה בחלקיות המשרה האמורה \* 67.5%).

4.5. הימים בהם ישהה העובד בתקופה המיוחדת ייחשבו לצורך צבירת זכויות הקשורות בוותק ולצורך רציפות זכויות בהתאם לכללים החלים אצל כל מעסיק.

4.6. בגין חלק התשלום המיוחד שאינו מקדמה בלבד, קרי חלק ה-67.5% כאמור בסעיף 4.1.1.1, יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות (לעובדים הזכאים להפרשה לקרן השתלמות), ולעובדים שאינם בהסדר של פנסיה תקציבית לפי חוק שירות המדינה הגמלאות [נוסח משולב], התש"ל-1970 או לפי הסכם, יבוצעו בגינו הפרשות לקופת גמל לקצבה, בהתאם לשיעורים ולכללים החלים לגבי הפרשה בגין השכר המובא בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים לפי חוק.

4.7. עובד אשר ידווח על יום מחלה בתקופת ההסכם, ואשר לזכותו עומדת יתרה צבורה של ימי מחלה, יהיה זכאי לדמי מחלה שלא יעלו על התשלום המיוחד, בגין כל יום עבודה שבו דיווח, בכפוף לכל הכללים החלים אצל מעסיקו לגבי דיווח על מחלה ולגבי מספר הימים בגינם זכאי העובד לדמי מחלה.

4.8. בגין כל יום המופיע בתעודת המחלה ינוכה לעובד 67.5% מיום המחלה הצבורה שהיה מנוכה ממכסת ימי המחלה של העובד אלמלא הוראות הסכם זה.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

4.9. לעניין חישוב ותשלום הבראה וביגוד לעובד בהסדר, יראו אותו כאילו לא היה עובד בהסדר והיה ממשיך לעבוד כרגיל.

4.10. התשלום המיוחד ישולם במועד תשלום המשכורת החודשית לעובד.

4.11. עובד/ת שדמי הלידה שלו/ שלה יחושבו לפי תקופה הכוללת את התקופה המיוחדת, יהיה/ תהיה זכאי/ת, לאחר חזרתו/ה לעבודה, למענק חד פעמי מהמעסיק בגובה 30% מהתשלום המיוחד שלו הוא/היא זכאי/ת לפי סעיף זה. בגין המענק לא יבוצעו הפרשות לקופת גמל.

4.12. האמור בסעיף זה לא יחול לגבי עובד בהסדר לגבי תקופה בה הוא שוהה בחופשה ללא תשלום מכוח חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (לרבות תקופת לידה והורות).

4.13. אין בהסכם כדי למנוע מעובד לבקש לצאת לחופשה ללא תשלום באופן מלא בהתאם לכללים שחלים בעניין זה אצל מעסיקו.

### 5. גמישות העסקה מיוחדת לתקופת ההסכם - שינוי שעות עבודה וסדרי עבודה לרבות מעבר להעסקה במשמרות - לגבי כלל העובדים

5.1. בהסכם נקבעו מספר כלים אשר יעמדו לרשות המעסיק (גם לגבי עובדים מועסקים שאינם בהסדר), במטרה להגדיל את מספר העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר. המעסיק יוכל לבצע את השינויים הבאים, כולם או חלקם, בכפוף לאמור להלן:

5.1.1. שינוי שעות העבודה וסדרי העבודה לעובדים המועסקים בתקופת ההסכם - לשנות את שעות התחלת וסיום יום העבודה למעט פיצול יום העבודה, ומבלי לשנות את היקף המשרה של העובד (למעט בהתאם לאמור בסעיף 66).

5.1.2. להעביר עובד לעבודה במשמרות (אף במקומות בהם אין זה נהוג):

5.1.2.1. העברת עובד לעבודה במשמרות תהיה ללא תוספת בגין המעבר למשמרות לרבות תוספת משמרות.

5.1.2.2. עם זאת, עובד אשר הועסק במשמרות ערב הסכם יציאה לחופשה והיה זכאי לתוספת משמרות ימשיך להיות זכאי לתוספת משמרות בעד עבודה במשמרות.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

### 5.1.3. שינוי ימי העבודה :

- 5.1.3.1. המעסיק רשאי לקרוא לעובד אשר מועסק במסגרת שבוע עבודה של חמישה ימים, לעבודה ביום אחר (שאינו יום שהוא עובד בו), לרבות יום שישי (לגבי עובד המועסק בימים ראשון עד חמישי; או ביום שישי, שבת או ראשון במגזר הלא יהודי), חלף עבודה ביום אחר באותו שבוע.
- 5.1.3.2. עובד שיועסק ביום אחר בשבוע לא יהיה זכאי לתוספת שכר בגין העבודה ביום החלופי.
- 5.1.3.3. העבודה ביום עבודה חלופי לא תביא לחריגה ממכסת השעות השבועית של העובד.
- 5.1.3.4. אורך יום העבודה ביום שלפני יום המנוחה של העובד הוא בכפוף לאמור בסעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

### 6. גמישות העסקה מיוחדת לתקופת ההסכם לעובדים שבהסדר בלבד

- 6.1. לפי ההסכם, ההסתדרות ומעסיק שהוא צד להסכם ידונו על קבוצות של עובדים בהסדר שהמעסיק יוכל להעסיקן בחלקיות משרה נמוכה מחלקיות המשרה הרגילה שלהם. במידה ויסכמו, מעסיק יוכל לשנות את היקף משרתו של עובד בהסדר בהתאם לכללים האמורים להלן:
- 6.1.1. מעסיק יוכל לשנות את היקף המשרה הרגילה של העובד, בתקופת ההסכם או בחלקה, ובכלל זה להעסיקו בחלק מיום העבודה או בחלק מימי העבודה.
- 6.1.2. המעסיק יהיה רשאי להגדיל בהמשך ובהתאם לצרכי העבודה, את היקף משרתו של העובד.
- 6.1.3. המעסיק לא יהיה רשאי להקטין את היקף המשרה שקבע (לאחר ההגדלה), אלא בהסכמת העובד.
- לדוגמה** - 4 עובדים השוהים דרך קבע בחדר שגודלו מתחת ל-20 מ"ר, וקבע מעסיקם כי אלו יחולקו ל-2 משמרות בנות 6 שעות במטרה לעמוד בהוראות התו הסגול, כאמור בסעיף שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא., יודיע המעסיק לכל 4 העובדים כי לאור הוראות התו הסגול אינו יכול להעסיקם במתכונת העבודה הרגילה שלהם וכי הם משתייכים לקבוצה א'. לאחר מכן יודיע לעובדים על הקטנת אחוזי המשרה שלהם כך שאורך יום העבודה שלהם יקטן ל-

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

6 שעות עבודה יומיות, וכן על מעבר לעבודה במשמרות. לאחר מכן, לא יוכל המעסיק לצמצם עוד יותר את היקף משרתם של העובדים אלא רק להגדילו.

6.2. החל מיום 18.05.2020 מעסיק יוכל להציע לעובד שבהסדר אשר אינו נמנה על קבוצות העובדים כאמור לעיל, להעסיקו בחלקיות משרה נמוכה מחלקיות המשרה הרגילה שלו, בהתאם לתנאים המצטברים להלן:

6.2.1. העובד יועסק רק בתפקידו הרגיל;

6.2.2. העובד יועסק בחלקיות משרה בשיעור של 20% ומעלה;

6.2.3. העובד יועסק לא פחות מחצי שעות התקן היומי שלו, בכל יום שבו נקרא לעבודה;

6.2.4. על עובד כאמור יחול האמור בסעיפים 6.1.2 ו-6.1.3 להלן.

6.2.5. האמור בסעיף זה לא ימשיך לחול החל מיום 01.06.2020 אם הודיעה הסתדרות בכתב למעסיק, שתינתן עד ליום 30.05.2020.

6.3. התגמול לעובד ששונתה חלקיות משרתו

6.3.1. שכר העובד ישולם בהתאם לחלקיות משרתו של העובד שנקבעה כאמור לעיל.

6.3.2. בגין ההפחתה בהיקף המשרה העובד יהיה זכאי בנוסף לשכרו לתשלום פיצוי מיוחד כדלקמן:

6.3.2.1. בגין כל חודש שחל בתקופת ההסכם, העובד יהיה זכאי לתשלום פיצוי מיוחד. בסעיף זה - "פיצוי מיוחד" - מכפלת שלושת אלה:

6.3.2.1.1. 67.5% מסך רכיבי השכר המובא בחשבון לצורך חישוב השלמת

פיצויי פיטורים בחודש שקדם לתקופת הסכם זה, למעט רכיבי הבראה וביגוד.

6.3.2.1.2. החלק היחסי של התקופה שבה הוא הועסק בחלקיות משרה, לפי סעיף זה, מתוך חודש העבודה.



## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד.3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

6.3.2.2. בגין כל חודש בתקופת ההסכם שבגיננו יזכה העובד בפיצוי מיוחד לפי סעיף זה, היקף משרתו ייחשב כאילו גדל בשיעור שיחושב לפיה תוצאת המכפלה של שיעור ההפחתה בהיקף המשרה ב-67.5%, והגדלה זו תיחשב כתקופת שירות לכל דבר בהיקף האמור ובתשלום הפיצוי המיוחד, לצורך חוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970 ולצורך שיעור משרה להפרשה לקרן פנסיה ותיקה (להלן - "הגדלת היקף המשרה"). מובהר כי חלקיות משרתו באותו החודש תחשב, לעניינים כאמור, כצירוף של חלקיות המשרה שבה הועסק בפועל והגדלת היקף המשרה.

6.3.2.3. בגין תשלום הפיצוי המיוחד יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות, ולעובדים שאינם בהסדר של פנסיה תקציבית לפי חוק שירות המדינה הגמלאות [נוסח משולב], התש"ל-1970 או הסכם, יבוצעו בגינו הפרשות לקופת גמל לקצבה, בהתאם לשיעורים ולכללים החלים לגבי הפרשה בגין השכר המובא בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים

6.3.2.4. עובד כאמור אשר ידווח על יום מחלה בתקופת ההסכם, ואשר לזכותו עומדת יתרה צבורה של ימי מחלה, יהיה זכאי לדמי מחלה שיחושבו באופן יחסי לדמי מחלה רגילים, כך שלא יעלו על דמי מחלה לפי היקף משרתו בפועל בתוספת הפיצוי המיוחד, בגין כל יום עבודה שבו דיווח כאמור, בכפוף לכל הכללים החלים אצל מעסיקו לגבי דיווח על מחלה ולגבי מספר הימים בגינם זכאי העובד לדמי מחלה.

6.3.2.5. מוסכם כי בגין כל יום המופיע בתעודת המחלה ינוכה לעובד חלק יחסי מיום המחלה הצבורה שלו, בהתאם לאופן היחסי שלפיו חושבו לגבי דמי המחלה כאמור לעיל.

6.3.2.6. לעניין חישוב ותשלום הבראה וביגוד לעובד כאמור, יראו אותו כאילו לא עבד בחלקיות משרה לפי סעיף זה, והמשיך לעבוד בהיקף משרתו הרגיל.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

6.3.2.7. עובד/ת שדמי הלידה שלו/שלה יחושבו לפי תקופה הכוללת עבודה בחלקיות משרה לפי סעיף זה, יהיה/תהיה זכאי/ת, לאחר חזרתו/ה לעבודה, למענק חד פעמי מהמעסיק, בגובה 30% מתשלום הפיצוי המיוחד שלו הוא/היא זכאי/ת לפי סעיף זה. מוסכם כי לא יבוצעו הפרשות לקופת גמל בגין המענק האמור.

### 7. כללי

7.1. אם יוחמרו באופן משמעותי ההגבלות שבדין או מכוח דין, ינהלו הצדדים משא ומתן לגבי ההסדר שיחול לגבי העובדים שאינם "עובדים בהסדר" שהחמרת ההגבלות רלוונטית לגביהם, ועובדים ששוהים בתקופה מיוחדת ימשיכו לשהות בתקופה מיוחדת. ככל שהאמור בסעיף זה יהיה רלבנטי, יצאו הנחיות מפורטות בעניין זה.

7.2. מובהר כי אין באמור בהסכם כדי להוות אישור לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

בברכה,

קובי בר-נתן  
הממונה על השכר והסכמי עבודה

העתק :

מר ישראל כ"ץ - שר האוצר  
מר שי באב"ד - מנכ"ל משרד האוצר  
פרופ' דניאל הרשקוביץ - נציב שירות המדינה  
מר שלמה דולברג - מנכ"ל המרכז לשלטון מקומי  
מר אבי פרץ - סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל, עיריית ת"א, נציג שלוש הערים הגדולות  
מר איציק אשכנזי - יו"ר מרכז המועצות האזוריות, ארגון המועצות האזוריות  
מר מאיר שפיגלר - מנכ"ל המוסד לביטוח הלאומי  
מר רמי גראור - מנכ"ל שירות תעסוקה  
מר מיכאל אורן - סמנכ"ל וראש חטיבת משאבי אנוש, שירותי בריאות כללית  
מר ברוך מרזן - יו"ר פורום המנכ"לים של ור"ה, נציג המוסדות להשכלה גבוהה  
מר בני אלון - מנכ"ל ועד ראשי המכללות  
(2020-67)